CSR
REPORT 2015
ミズノCSR報告書

MIZUNO GREEN GRADE

CSR REPORT 2015
ミズノCSR報告書

目次

トップメッセージ 1

ミズノグループについて 2

経営方針 4

ミズノグループのCSR 5

ステークホルダーエンゲージメント 7

マテリアリティ 9

スポーツ振興 10

次世代を担う子どもたちの運動能力と体力の向上 11

スポーツへのアクセスの向上と地域スポーツの振興支援 13

パートナーとの協働 14

サプライヤーのCSR事前評価 15

サプライヤー監査の実施 17

サプライヤーのCSR状況改善に向けた協働 21

モノづくりにおける環境配慮 22

製品における環境影響の緩和 24

エネルギー・GHG排出削減 26

水の効率的な利用 27

有害化学物質の削減 28

廃棄物の削減 29

ISO14001の認証取得 31

環境会計 32

公正な事業慣行 34

コンプライアンス/腐敗防止 35

知的財産の保護 36

個人情報の保護 37

製品責任 38

製品の安全と品質の確保 40

製品に関するコミュニケーション 42

苦情処理 43

従業員 44

働きやすい職場環境の創出 45

ダイバーシティの推進 50

人材の開発と育成 51

コーポレートガバナンス 54

報告方針 56

GRIガイドライン対照表 57

トップメッセージ

ミズノは、創業以来、「ええもん作りなはれや」という創業者・水野利八の言葉を大切に、品質に徹底的にこだわった製品の提供と、一人でも多くの人がスポーツに触れられるような機会の創出を通じ、トップアスリートだけでなく、スポーツを愛する全ての人の挑戦を支えてきました。「より良いスポーツ品とスポーツの振興を通じて社会に貢献する」、これは私たちが変わらずに100年以上守り、追求し続けているものです。

一方、変化の激しく不透明な現代世界にあっては、ミズノのアイデンティティとしての経営理念と創業者の精神を守りつつ、時代の要請に的確に対応していく必要があります。気候変動、水や天然資源の枯渇、また、貧困や格差といったグローバル課題が増大する中、生産拠点や販売拠点の積極的な海外展開を進める当社も、それらの課題と無縁ではありません。ステークホルダーからの期待や懸念に誠実に耳を傾け、環境や社会に与える影響に適切に対応すること、また、社会課題の解決の一助となるべく革新を続けることが、事業の持続可能性（サステナビリティ）という観点からも一層重要となってきていることを感じています。

より良いスポーツ品とスポーツの喜びをこれからも届け続けるために、私たちは、3つのF「フェアプレー（Fair play）」「フレンドシップ(Friendship)」「ファイティング・スピリット(Fighting spirit)」に基づきミズノらしいCSR活動を展開しながら、重要な環境影響および社会影響について把握し、事業戦略との関連性の中で、的確な経営判断と適切な対応につなげるための体制と仕組みの構築（CSRの事業活動への統合）に向けた歩みを進めていきます。

スポーツの振興「次世代の運動能力の向上」

近年、生活環境や生活習慣の変化により身体を動かす場や機会が減り、多くの国で肥満や体力低下が問題となっています。特に、若年層における肥満や体力低下の問題は、将来世代の健康に影響を及ぼし、社会全体の活力に大きな影響を与えることが懸念されています。当社では、「次世代の運動能力の向上」をめざし、遊びながら楽しく運動能力を向上できる「ヘキサスロン」という独自プログラムを開発し、多くの子どもが参加できるよう小学校や公共施設などで提供しています。2014年度は、224回開催し、7715名の参加があり、参加者数は前年度比で約1.6倍に増加しました。

モノづくりにおける環境負荷の削減

気候変動の影響による洪水や干ばつ、また、水ストレスの増加など、地球規模の環境問題が増大する中で、製品・サービスにおける環境負荷の削減が製品の持続的な供給という点においても一層重要になってきています。当社では、「ミズノグリーングレード」という独自の仕組みを構築し、自社製品全てにおける環境負荷の低減に一丸となって取り組んでいます。2014年度は、全商品の売り上げの81.3%がミズノグリーングレード認定製品になりました。2020年までに、継続製品も含む全製品をミズノグリーングレード認定製品にすることを目指し、今後も取り組みを進めていきます。

公正で安全な労働環境の実現

アパレル・フットウエア品の製造は労働集約型産業であり、長時間労働や労働環境などの面で、労働者の人権に関する問題が発生しやすい傾向があります。現在、当社の生産拠点の多くは中国・東南アジアに位置し、労働基準が必ずしも徹底されていない地域もあることから、パートナーと協力しながら、サプライチェーンにおける公正で安全な労働環境の実現に努めています。当社は、一貫して、サプライヤーにもプラスとなるCSR監査のあり方を追求してきましたが、今後も、サプライヤーと共に歩みながら、更なるレベルアップを目指していきます。

ダイバーシティの推進

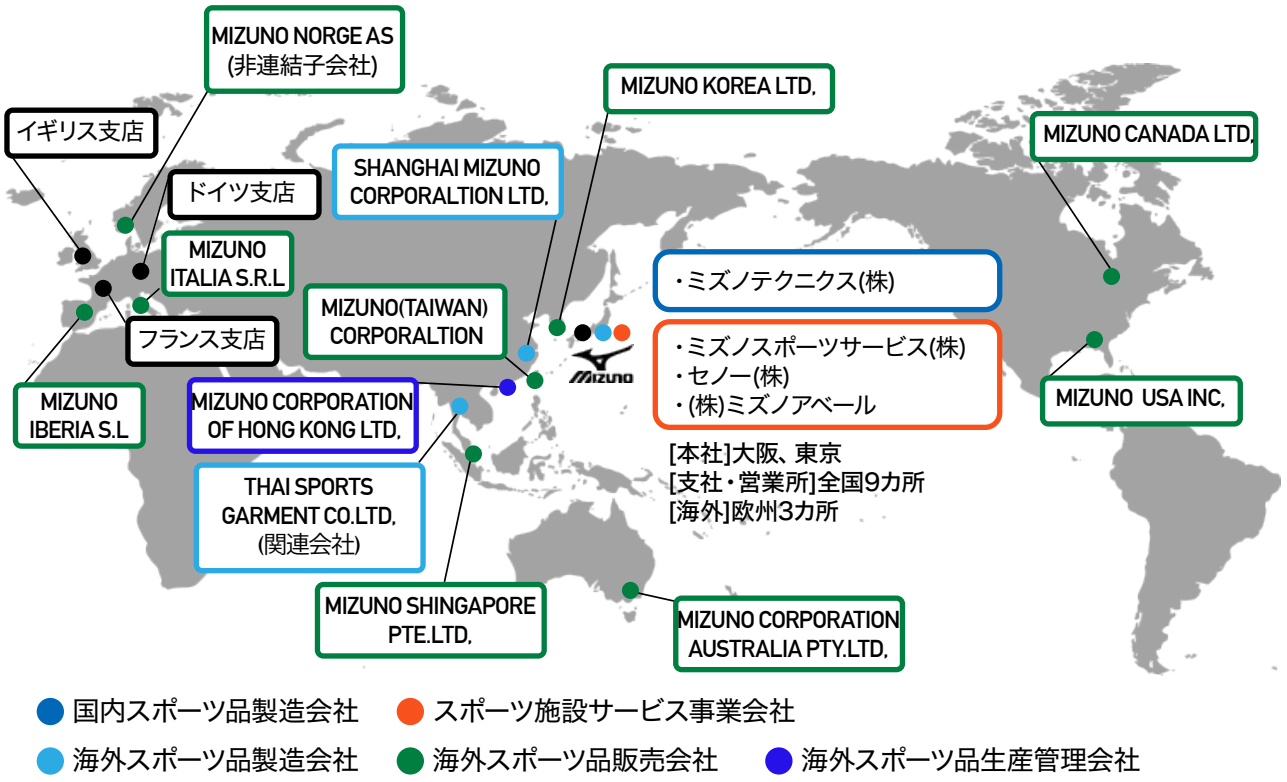
ライフスタイルや嗜好の多様化により、製品・サービスへのニーズは多様化してきています。世界を舞台に、変化する環境に迅速かつ柔軟に対応し、優良な製品・サービスを届け続けるためには、多様な人材や人材の持つ能力・強みを活かす、ダイバーシティの推進が不可欠です。ミズノでは、ダイバーシティ推進の第一歩として、女性の活躍を支援し、女性の登用を推進しています。2018年までに、女性管理職比率の倍増を目指し、今後も積極的に取り組んでいきます。

CSRの事業活動への統合は一朝一夕にはいきません。当社は、これからもステークホルダーとの対話を行いながら、継続的な改善を図り、歩みを続けていきます。

ミズノ株式会社
代表取締役社長
水野明人

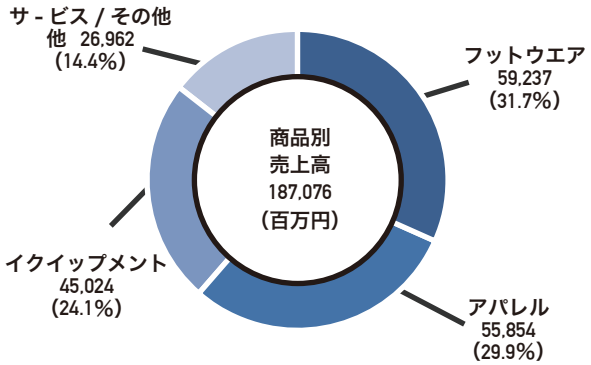
ミズノグループについて

ミズノグループは、ミズノ株式会社を中心として、子会社19社及び関連会社４社で構成されており、スポーツ品の製造及び販売を主な事業内容としております。

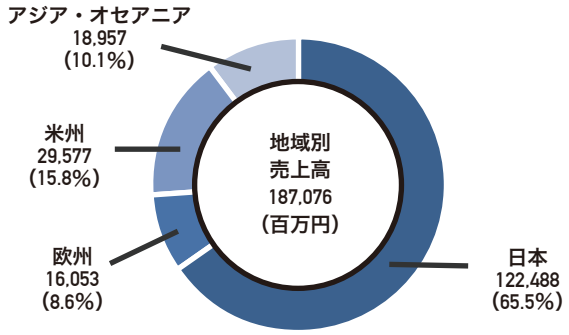


主要事業と地域別売上

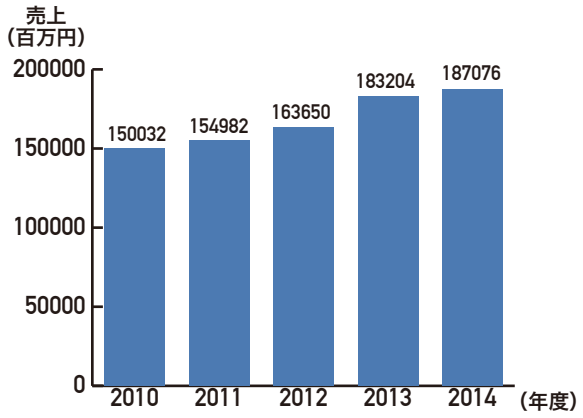
主要事業別売上高(2015年3月期)



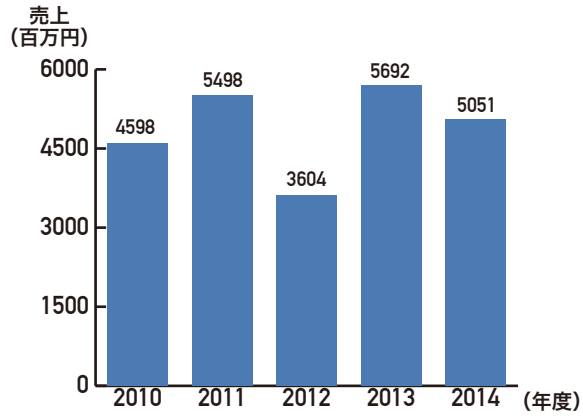
地域別売上高(2015年3月期)



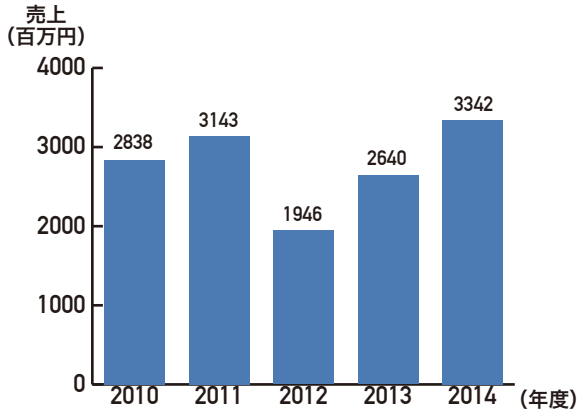
売上高



営業利益



当期純利益高

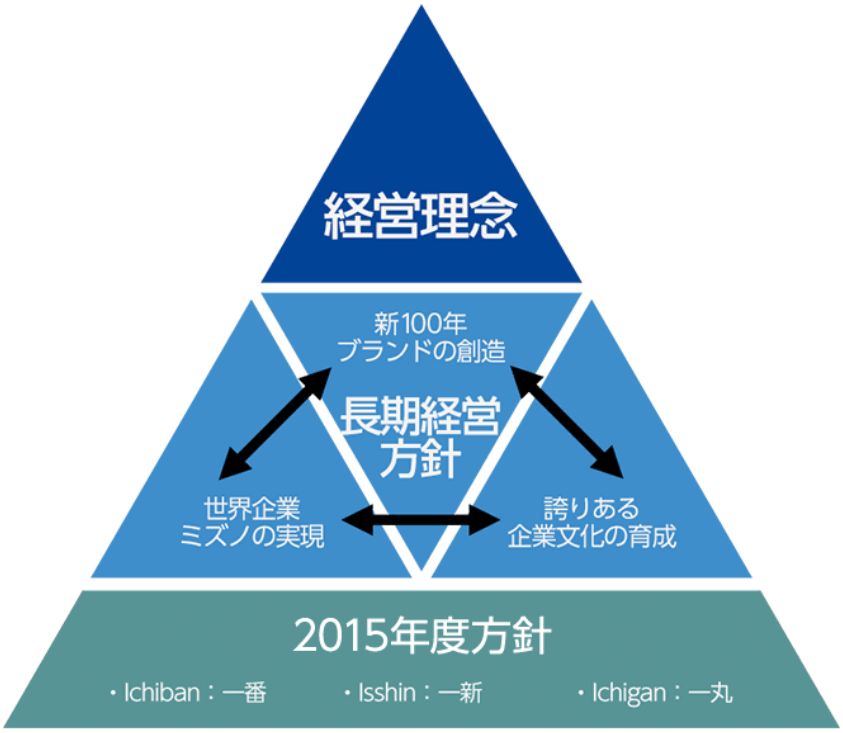


経営方針

経営理念

より良いスポーツ品とスポーツ振興を通じて社会に貢献する

人々がより豊かで快適な生活をおくるためにスポーツは重要な役割を担っている。我々は、スポーツ用品の製造・販売という事業を通じて、常により良いスポーツ品を提供することに努め、また、様々な機会を通じてスポーツの振興と発展のために努力し続けることによって、積極的にこの役割を果たし、社会に貢献していく。



長期経営方針

新100年ブランドの創造

創業100年の歴史の中で築き上げてきた信頼という資産に新たなカルチャーを加え、新100年を支えるミズノブランドを創造しなければならない。ブランドは顧客との約束である。故にマーケティング活動は、顧客創造、維持を目的に競争力のあるブランド価値を生み出す活動でなければならない。同時にミズノブランドは、すべての事業活動を通じて、全社員の手で築き上げていくものである。

世界企業ミズノの実現

地球上の全ての地域に、経営理念の実現の場がある。グローバルでの成長は販売金額のみの追求ではなく、ミズノ独自の価値を市場へ提供することで企業価値を上げることである。コーポレート・ブランドのもとに力を集結し、商品・マーケティング・デザイン・管理・生産など国境を越えた有機的連携によって、グループ全体の企業価値増大をめざす。

誇りある企業文化の育成

ミズノグループの社員は、フェアプレー、フレンドシップ、ファイティング・スピリットを大切にしCSRを全うする企業活動を維持して行かなければならない。一人一人が、公正な態度で高い士気を持ち、お互いの「違い」を認め合い、多様性（ダイバーシティ）を尊重して、仲間との喜びを共感する。そして、革新へのチャレンジが奨励されることで、活力があり生きがいを見出せる企業文化が醸成されるのである。

CSR基本方針

ミズノでは、CSR基本理念およびCSRビジョンに基づき、社会的責任に関する手引きであるISO26000をベースにCSR活動を進めています。

CSR基本方針

ミズノグループは、人々がより豊かで快適な生活をおくるため、誠実な事業活動を通して、

1. 国・民族を超えて、すべての人達に、より良いスポーツ品と、スポーツができる場と機会の提供に努めます。
2. すべての国・地域において、法令を遵守し、社会規範を尊重し、より透明で公明正大な企業活動を実践します。
3. 人権・労働問題、地球環境問題などに積極的に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献します。

CSRビジョン

ミズノグループは、「フェアプレー」「フレンドシップ」「ファイティング・スピリット」を大切にし、持続可能な社会の実現と美しい地球環境の保全に積極的に取り組むことで、すべてのステークホルダーから信頼され必要とされる企業を目指します。

ミズノ倫理規範

企業が社会的責任を果たすためには、従業員1人ひとりがあらゆる事業活動において、法令遵守と企業倫理を徹底することが重要です。すべてのステークホルダーから信頼され必要とされる企業を目指すための行動指針として、ミズノ倫理規範を定めています。

ミズノ倫理規範

ミズノ株式会社およびグループの役員及び従業員は、企業の社会的責任を自覚し、社会的良識を持って、次のとおり行動する。

1.社会への貢献
- 1) わが社の経営理念である「より良いスポーツ品とスポーツの振興を通じて社会に貢献する」ことを実現していく。
- 2) 利潤を得て株主等の付託に応えることはもとより、経済・社会・環境・スポーツ・文化等の発展、ひいては国際社会の発展にも積極的に貢献していく。

2.法の遵守
- 1) 利潤は社会的規範、倫理に基づいた行動により得られるものであることを確認するとともに、すべての法令、国際ルールを遵守する。
- 2)企業及び社員の行動は、法律に定める基準を遵守し、反社会的行動は決して行わない。

3.製品・サービスへの配慮
- 1) お客様にとって付加価値の高い製品・サービスの提供に努める。
- 2) 製品の安全性について最大の配慮を行う。

4.地球環境の保全
- 1) 環境に配慮した商品・サービスの開発と提供に努める。
- 2) 地球環境保全に配慮した事業活動を行い、省エネルギー、省資源、汚染の予防、廃棄物の省資源化に努める。
- 3) 環境マネジメントシステムを確立、維持し、継続的な改善に努める。

5.情報の取り扱い
- 1) 機密情報の管理を徹底し漏洩させないとともに、他社の機密情報を不正に入手しない。
- 2) 個人情報、肖像、著作物など、プライベート・業務上に関わらず、入手したあらゆる情報に関する法令を遵守し、安全な取り扱いの維持向上を図る。
- 3) インサイダー取引は行わない。

6.知的財産の取り扱い
- 1) 社内で創出された知的財産の保護を徹底する。
- 2) 第三者の知的財産を尊重し、侵害しない。

7.利害関係者への配慮

1) 利害関係者との協調を重視し、対話に努める。
2) 利害関係者に企業情報を適時、適正に開示する。
3) 地域社会との交流、地域社会への貢献に努める。

8.反社会的勢力への対応

1) 反社会的勢力に対して利益供与は行わない。
2) 反社会的勢力からの不当な要求には決して応じない。。

9.労働条件・職場環境への配慮

1) 労働条件など労働に関する法令を遵守する。
2) 安全で衛生的な職場環境の維持改善に努める。
3) 供給者に対しても、労働に関する法令の遵守および適切な職場環境の配慮を要請する。

10.人権の尊重

1) すべての人の人権と多様性を尊重する。
2) あらゆる差別的取り扱い、セクシャルハラスメント、いやがらせ、虐待に触れる行為は行わない。
3) 強制労働や児童労働は行わない。
4) 労働組織加入の権利と団体交渉の権利を保証する。
5) 雇用における機会均等を確保する。
6) 不正、法令違反に対して通報を行った社員が不利益を蒙らないようにする。

11.贈答・接待の取り扱い

1) 法令に違反する贈答、接待を行わない。
2) 社会通念、一般的なビジネス慣習を逸脱した贈答、接待を行わない。

12.公正競争の推進

1) 取引先に対して、一方的かつ不当な要求は行わない。
2) 公正取引、公正競争、独占禁止に関する法令を遵守する。
3) 消費者・取引先に提供する商品・サービスについては、その品質、内容等を正しく表示する。

13.企業体質の強化

1) フェアプレー、フレンドシップ、ファイティング・スピリットを大切にし、アンフェアな行為を許さない企業風土を創り上げるよう努める。
2) 公正な評価と人材の適正配置によって、実力主義人事を徹底し、活力ある組織を作る。
3) このミズノ倫理規範を遵守し、弛まざる改革改善を進め、きびしい自己規制・自助努力のもと、企業体質の強化に努める。

ステークホルダーエンゲージメント

「フェアプレー」「フレンドシップ」「ファイティング・スピリット」を大切にし、持続可能な社会の実現と美しい地球環境の保全に貢献するためには、様々なステークホルダーとの協力が欠かせません。ミズノでは、ステークホルダーからの要請、期待、意見、評価などに真摯に耳を傾け、学び、事業活動に反映させていくことが重要だと考えています。

主なステークホルダー

※事業への関連性や提起された課題の重要性に基づき選定、対応

ステークホルダー	主なコミュニケーション	ステークホルダーから寄せられた声へのミズノの対応例
顧客	お客様相談センター ソーシャル・メディア	Web上の書き込みによる間接的な苦情へミズノ側から連絡を取り対応するアクティブサポートを実施
従業員	経営層と従業員との懇親会 労使間協議	・社長や経営幹部と従業員が直接対話する場の設定と継続実施 ・毎月1回、役員およびユニオン幹部が参加して行う中央、ブロックごとの労使協議会や労務・賃金研究会で、業績状況、労務、安全衛生、人事関連のさまざまな課題について意見交換を実施しています。 ・一例として、有給休暇の時間単位取得について、ミズノユニオンからの要求に応じて最大5日分を時間単位有給休暇として取得可能になるよう対応
サプライヤー	CSR調達説明会 訪問監査・個別対話	CSR調達について文書を送るだけでなく、直接説明し質疑応答で理解を深めてもらうことと、現場で改善に向けたアドバイスを実施
取引先	総合展示会での方針発表会 懇親会	営業部門だけでなく商品企画担当者も取引先との懇親会に出席し、異なる視点からコミュニケーションを取れるよう対応
地域コミュニティ	工場立地地域の自治会との協議工場説明会（リスクコミュニケーション） 地域スポーツイベントの開催	・事業所が使用している化学物質のリスクと管理の状況を説明。公害特定施設では災害時等の協力についても話し合いを実施。 ・スポーツイベントにおいて、参加者との 質疑応答の時間を増やすよう対応
NGO/NPO	協働プログラムへの参加 個別ダイアログ	「子どもの権利とビジネス原則」について、原則の遵守に努め、具体的な取り組みについて意見交換を実施
株主/投資家	株主総会 株主向け情報誌「Move」	株主向け情報誌の誌面を刷新

エンゲージメント事例

サプライヤーとのコミュニケーション
ミズノでは、製造委託先工場で働く労働者の人権や労働安全衛生の確保、工場の環境保全活動推進を含むCSR調達活動を推進するために、生産に係るサプライヤーや現地職員と積極的なコミュニケーションを図っています。2014年度は、66件のCSR監査を行い、サプライヤーの現状把握と、意見交換を行いました。

労使間協議の実施
ミズノ株式会社及び関係企業において良好な労使関係を推進し、紛争の解決・削減のメカニズムを整備する目的で、2011年に ITGLWF：国際繊維被服皮革労組同盟（現在はIndustriALL）、UIゼンセン同盟（現在はUAゼンセン）、ミズノユニオンと協定を結びました。協定に基づき、2014年度は、6月にミズノユニオンと個別の打合せを、11月に定期協議を行い、ミズノのＣＳＲ調達の取り組み全般の報告や、製造委託をしている工場の各国ごとの組合活動や労働運動についての情報交換を行いました。その間9月には、IndustriALLのユルキ書記長を交えた意見交換会も行いました。

ステークホルダー・エンゲージメント・プログラムへの参加
ミズノでは、国際的に対応が求められる国連「ビジネスと人権に関する指導原則」への理解と自社に関連する人権課題の把握を目的として、経済人コー円卓会議日本委員会の主催するステークホルダー・エンゲージメント・プログラム（人権デュー・ディリジェンス・ワークショップ）※に参加し、他企業からの参加者、NGO/NPO、有識者とともに、人権課題とグローバルリスク（世界経済フォーラムThe Global Risks 2014 reportに基づく）との関連性について議論を行いました。本ワークショップを通じて特定されたアパレル・フットウエア業界において重要な人権課題については、優先して取り組むべき重点課題選定の際に参考にしています。

※ステークホルダー・エンゲージメント・プログラム http://crt-japan.jp/portfolio/stakeholder_engagement_program/

マテリアリティ

ミズノでは、現在、ＣＳＲ活動の取り組みを、社会的責任に関する手引きであるISO26000の7つの中核主題に沿って推進しています。
自社の環境・社会への影響を把握し、適切に対応していくために、優先して取り組むべき重要な課題の特定については、引き続き、社内外のステークホルダーからの意見収集、事業視点とステークホルダー視点の双方から重要性の分析を行い、重要課題の特定を行っていきます。
※重要課題に関する報告は、2016年度版から開始予定です。

スポーツの振興

現代社会は、インターネットの普及や様々な作業の自動化により便利になった一方、運動不足による疾病増加や体力低下、また、人と人との交流の減少といった、社会の健全な発展に大きな影響を及ぼす課題に直面しています。スポーツには、心身の健康の維持だけでなく、国や世代を超えたコミュニケーションを生み出す力、人や地域の可能性を引き出す大きな力があります。経営理念「より良いスポーツ品とスポーツの振興を通じて社会に貢献する」に基づき、ミズノは、スポーツの振興を通じて、より多くの人々にスポーツへのアクセスを提供し、一人ひとりが輝けるより豊かでサステナブルな社会の実現に貢献しています。

スポーツの振興」と関連するGRI G4側面とバウンダリー

課題	G4側面	G4指標	バウンダリー
次世代を担う子どもたちの運動能力と体力の向上	間接的な経済影響	EC7, EC8	組織内：ミズノグループ 組織外：消費者、流通業者、販売先、業界団体、行政機関
スポーツへのアクセスの向上と地域スポーツの振興支援	間接的な経済影響 地域コミュニティ	EC7, EC8, SO1	組織内：ミズノグループ 組織外：消費者、流通業者、販売先、業界団体、行政機関

基本方針

ミズノでは、スポーツの持つ可能性を最大限に活かし、一人ひとりが輝ける豊かでサステナブルな社会の実現に貢献するためには、単にスポーツ用品を提供するだけでなく、スポーツの楽しさを一人でも多くの人々に届けること、また、「フェアプレー、フレンドシップ、ファイティング・スピリット」というスポーツの宿す精神を一人でも多くの人々に体験してもらうことが重要であると考えています。特に、次世代を担う子ども達や、スポーツに触れる機会の少ない方々にスポーツへのアクセスを提供することは、将来的なスポーツ人口の増加という側面だけでなく、スポーツを楽しむ平等な機会の創造という点においても重要です。

そのため、ミズノでは、スポーツ分野での知見やネットワークを生かし、地方自治体や関係組織と協力しながら、「次世代を担う子どもたちの運動能力と体力の向上」と「スポーツへのアクセスの向上と地域スポーツの支援」に取り組んでいます。

「次世代を担う子どもたちの運動能力と体力の向上」に向けての具体的な活動としては、ミズノが独自に開発した運動能力向上プログラム「ヘキサスロン」を用いて、2013年より東京都内および奈良県を中心にプログラムを展開しています。また、子どもたちの苦手種目の克服を手伝う「ミズノスポーツ塾」などのプログラムも各地で開催しています。

「スポーツへのアクセスの向上と地域スポーツの支援」については、日本を代表する現役のトップアスリートや、現役を引退した元トップアスリートの講師を派遣し指導を行う「ミズノビクトリークリニック」を日本各地で開催するとともに、スポーツ施設の運営を通じ、多くの方々に気軽にスポーツに親しむ機会を提供しています。これ以外にも、多くのミズノ社員がコーチや審判員として地域のスポーツ活動にボランティアで係わっており、全社的取組みとしてスポーツ振興に向けた活動を行っています。

スポーツの振興における2014年度パフォーマンス

・「ヘキサスロン」導入校/ 開催数/ 全参加者数
　7校/ 224回/　7715名
・「ミズノスポーツ塾」開催施設数/開催数/ 全参加者数
　224施設/ 879回/ 9,179名
・ミズノビクトリークリニック登録アスリート数
　20競技　約300名
・スポーツ施設運営契約数/　施設数
　129契約 /　603施設
・スポーツ振興に関する従業員ボランティア数/　総日数　（自己申告分）
　84名/　6416日

次世代を担う子どもたちの運動能力と体力の向上

子どもの運動能力の向上

日本においては、1985年頃をピークに子どもの体力・運動能力は著しい低下傾向が続いており、ケガの増大や生活習慣病の増大にもつながることも懸念されています。子どもの体力低下は、将来世代の健康状態に影響を及ぼすだけでなく、医療費の増加につながるなど、社会全体の活力に影響を及ぼすことが予想され、教育機関や家庭を含む社会全体での取り組みが望まれています。（※文部科学省「体力・運動能力調査」）

このような日本における子どもの体力･運動能力低下の背景として、手軽かつ安全に遊べる外遊びの場の減少、塾や習い事などによる遊び時間の減少、また、幼少期に身につけておくべき基本的な動きが発達していないなどがあることから、ミズノでは、運動が苦手な子どもでも楽しくスポーツの基礎を習得できる運動遊びメニューと運動能力測定を組み合わせたプログラム「ヘキサスロン」を開発し、小学校を始めとした各種施設での提供を開始しました。安全性と機能性を考慮したミズノオリジナルの道具を用い、各自の運動能力に合わせて走・投・跳の基本動作を習得できるよう構成された「ヘキサスロン」を場所・プログラム・サービスのセットで提供することで、楽しく、かつ着実に子どもたちの体力・運動能力につなげることが可能となっています。

現在、ミズノでは、より多くの子どもたちの「ヘキサスロン」利用を可能とするため、小学校などでの導入促進に向けて各地の自治体と共に動いています。2014年度は、東京都内の小学校3校、奈良県橿原市内の小学校4校にプログラムを提供し、奈良県橿原市内の小学校では平均21%の体力・運動能力の向上が認められました（2015年3月現在）。今後は、用具や種目の種類を増やしプログラムのさらなる充実と展開地域の拡大を図っていきます。

ヘキサスロン実施数

	2013年	2014年
導入校数	20	7※
イベント・教室開催数	83	224
参加者総数	4828	7715

※地域の方の参加も含む

～ヘキサスロンを導入して～

橿原市役所　文化･スポーツ課
課長　藤井 寛　様

近年、子ども達のスポーツ能力の低下が叫ばれている中、特に奈良県の子ども達は、文科省による例年の調査でも最下位に位置しています。そうした子ども達のスポーツ能力を底上げし、それらをきっかけに2020年の東京オリンピック・パラリンピックにトップアスリートとして活躍してくれることを夢見て、ミズノスポーツサービス様のお力をお借りして、ヘキサスロンを市内公立小学校への導入を始めました。ボールは投げられるが、蹴ることができない、ボールは蹴れるが、投げることができないといった事例や、走るための手足の動かし方がわからないといった子どもたちを目の当たりにして、スポーツの基本となる“投げる”“跳ぶ”“走る”の基本をこどもたちに教えることで、すべての競技に通じる能力の向上を図りたいと考えています。そのためには、ヘキサスロンは、まさに無駄を省いた最先端のトレーニング方法だと思っています。 昨年度から実施し、導入校では、いずれも数値が向上したという結果がでています。今後、年次を分けて市内全校の導入を計画しており、未来のオリンピック選手の誕生を期待しています。

子どもたちの苦手意識の克服～ミズノスポーツ塾の開催～

ミズノでは、子どもの体力・運動能力の低下による傷病の増大が懸念されるため、ヘキサスロン以外にも　幼少期に身につけておくべき基本的な動きを短期集中で克服し、運動が好きな子どもを増やす「ミズノスポーツ塾」を各地で開催しています。講師はミズノのスタッフが務め、2014年度は、全国で879回実施し、2015年は920回の開催を目標としています。

今後の課題

現在、ヘキサスロンは一部の地域で展開していますが、今後は、各地方自治体等との協働により対象範囲を拡大していきます。

スポーツへのアクセスの向上と地域スポーツの振興支援

ミズノビクトリークリニックの開催

ミズノでは、2007年より日本を代表する現役のトップアスリートや、現役を引退した元トップアスリートによる実技指導を行う「ミズノビクトリークリニック」を各地で開催し、スポーツの楽しさを伝えるとともに、地域スポーツの振興に向けた活動を行っています。クリニック講師には、五輪・世界選手権などをはじめ国内外の競技会で活躍した20競技約300名が登録されており、プロの技術や精神を直接伝授するとともに、参加者間の交流を促進する内容となっています。トップクラスの競技者を講師として行う本プログラムは、地域におけるスポーツの振興だけでなく、アスリートに活躍の場を与え、トップスポーツと地域スポーツの融合に寄与するものとなっています。「ミズノビクトリークリニック」は2014年度に全国で349回開催しました。2015年度は657回の開催を目標としています。

社員によるスポーツボランティア

ミズノの社員は競技選手出身者も多く、その多くが野球やサッカーのクラブ指導など、地域におけるスポーツ活動にボランティアとして係わっています。自己申告数だけで2014年度は84名が平均年間76日間スポーツボランティアを行っており、申告のない短期の活動も含めると相当数の社員が日常的に地域スポーツの振興に携わっています。社員自ら地域でのスポーツ活動に係わることで、何が必要とされているかをいち早くつかみ、よりよい製品・サービスやプログラムへの提供にもつながっています。

スポーツ施設の運営

上記以外にも、ミズノは、全国で603施設に及ぶスポーツ施設の運営管理や、年齢に合わせたプログラムの提供を通じ、地域の交流の場や気軽にスポーツに触れ合う機会の創出を支援しています。

今後の課題

グローバルにおけるスポーツアクセスの向上
これまで、ミズノでは、スポーツ振興プログラムの多くを日本国内で開催してきました。 ミズノでは、今後、日本で培ったノウハウを活かし、グローバルでのスポーツの振興にもより積極的に貢献していきます。

パートナーとの協働

ミズノは、“良いモノづくり”とは、商品が安全・安心で高品質であることはもちろん、その生産工程において人権、労働、環境面などが国際的な基準からみて適切であることが重要だと考えています。ミズノ製品の生産には、国内外の多くのパートナーが関わっており、“良いモノづくり”にはサプライヤーとの協働が不可欠です。そのため、ミズノでは、サプライヤーとともに、法令遵守はもとより人権尊重、労働環境の安全性、環境保全などを監査し、問題があれば改善を図り、労働環境を適正に保つための活動「CSR調達」に2004年から取り組んでいます。自社のモノづくりが工場で働く人々や地域社会に与える影響を認識し、サプライヤーの方々に経営や労働環境の改善、生産効率化や競争力強化といったメリットをもたらすものとなるよう、また、地域社会にプラスの影響をもたらすものとなるよう、サプライヤーとの信頼と協働に基づくCSR調達を推進しています。

スポーツの振興」と関連するGRI G4側面とバウンダリー

課題	G4側面	G4指標	バウンダリー
サプライヤーのCSR評価（事前評価）	サプライヤーの環境評価 サプライヤーの労働慣行評価 サプライヤーの人権評価	EN32, LA14, HR10	組織内：ミズノグループ 組織外：OEM工場（一次サプライヤー）
サプライヤーのCSR監査（取引中）		EN33, LA15, HR11	
サプライヤーのCSR状況改善に向けた協働	-	-	組織内：ミズノグループ 組織外：OEM工場（一次サプライヤー）、労働団体

※サプライヤー：直接の仕入先、間接的な部品、加工、組立工場、製造委託先工場を含んだ広い概念

基本方針

ミズノでは、世界人権宣言やILO中核的労働基準を含む労働関連の国際行動規範を尊重しています。事業展開する国々の労働時間、報酬、労働組合選択権及び団体交渉権、労働条件その他を含むあらゆる労働関連法規に従い、個人が尊厳と公正さと尊敬の念をもって扱われるような職場作りをめざしています。ミズノは、社会的責任に関する国際的なガイダンスであるISO26000の観点を加えたCSR調達行動規範を定め、ミズノの考えをサプライヤーにも伝えるとともに、これらの原則を遵守することを要請しています。

ミズノにおけるCSR調達には、主に取引開始前のサプライヤーの製造委託先工場へのCSR事前評価と取引中のCSR監査の2つの活動が含まれます。取引開始前のCSR事前評価では、主要な新規製造委託先候補工場を「ミズノCSR調達規程」に基づき人権・労働慣行・環境面から評価し、取引開始基準に適合したサプライヤーからの調達を確かなものとしています（※）。また、各地でCSR調達説明会を開催し、ミズノの考え方を説明しています。取引中のサプライヤーへのCSR監査については、主要な製造委託先工場について定期的（3年で一巡）に訪問監査を実施しています。

通常、監査は二者監査の形態で実施し、外部の専門機関の監査員がミズノの基準に基づいて複数名で監査にあたります。ミズノでは、CSR監査は問題が顕在化した際のリスクを未然に防ぐためのものであり、問題が発見されたとしても直ちに取引を停止することなく、適切な是正措置を考え、対話と働きかけによって状況を改善することが重要と考えており、監査後のサプライヤーへのフィードバックを重視しています。また、特に海外の製造委託先工場におけるCSR状況の改善は、その分野に知見をもつ団体や同業他社との共同での取り組みが有効であると考えられることから、サプライヤーのCSR状況改善に向けた協働にも積極的に取り組んでいます。

※取引前のCSR事前評価およびCSR監査実施先については、「取引額」および「ミズノの占めるシェア」に基づき選定。なお日本国内および

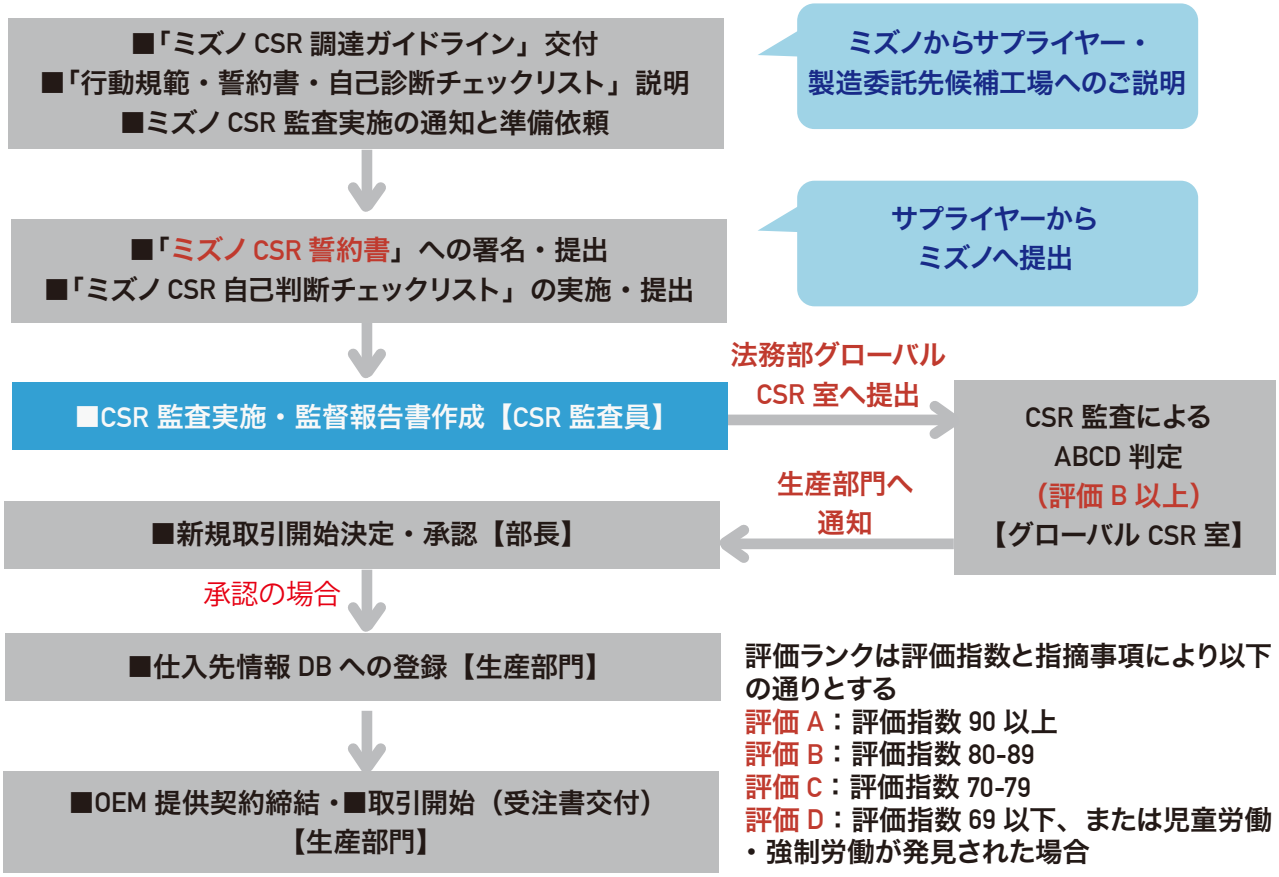
2014年度パフォーマンス

・CSR調達説明会参加社数（日本、韓国、インドネシア、ブラジルで開催）
　55社
・新規製造委託先候補工場CSR事前評価実施数（日本、中国、インドネシア）
　6工場
・CSR監査実施数（日本を含む世界各国）
　66工場

サプライヤーのCSR事前評価

ミズノでは、CSR調達を確かなものとするためには取引前の事前評価が重要であるという考えから、ミズノCSR調達規程に基づき「新規製造委託先候補工場に対するCSR事前評価」の仕組みを設け、主要な新規製造委託先候補工場に対し人権評価、労働慣行評価、環境評価を実施しています。評価結果が取引開始の条件である評価C（70-79）以下だった工場に対しては、CSR監査報告書に基づく是正計画・報告書の送付後、是正計画内容の協議、現場訪問、是正指導を行い、条件に適合したことを確認した後に取引を開始することで、CSR調達を確かなものとしています。

新規製造委託先候補工場CSR事前評価の流れ



評価ランクは評価指数と指摘事項により以下の通りとする
評価 A：評価指数 90 以上
評価 B：評価指数 80-89
評価 C：評価指数 70-79
評価 D：評価指数 69 以下、または児童労働・強制労働が発見された場合

新規製造委託先候補工場CSR事前評価実施率（人権・労働慣行・環境スクリーニングの実施比率）

2014年には、6件の事前監査を行いました。そのうち評価C以下だった3工場のうち2工場に対しては、それぞれ2ヵ月半後、3ヵ月半後の改善状況を確認して取引開始を承認しました。残りの1工場は監査後に工場を移転することが決まったため取引に至りませんでした。

	2012年	2013年	2014年
事前評価実施数	14	14	6
事前評価実施率	100%	100%	38%(※)
C以下の候補工場数	0	0	3
C以下の候補工場数	0	0	0

※10件の申請漏れが発生したため。

CSR監査で評価ランクC以下だった場合の是正の取り組み
ミズノでは、CSR監査で評価ランクC以下であった場合には、是正指導を行い、取引開始条件であるB以上に到達するよう、サプライヤーとの持続的な関係構築を目指しています。

・2013年9月、インドネシアの既存の製造委託先工場で評価ランクDであった際は、ミズノのMHL(※)ジャカルタ事務所の協力を得て、シューズ部門とグローバルCSR室、そして当該工場の3者で協力して是正に取組みました。翌年1月にはその工場の社長に来日してもらい是正項目を指導しました。2月からは毎月MHLジャカルタ事務所が工場から是正状況の報告受けグローバルCSR室に送ってもらい、是正の進捗状況をモニターしました。その結果1年後の2014年9月の監査で評価ランクをBに上げることができました。その後も更なる向上を目指して是正状況のチェックを継続しています。

・2014年8月、インドネシアの新規製造委託先候補工場で評価ランクCであった際は、ミズノのMHLジャカルタ事務所の協力を得て、シューズ部門とグローバルCSR室、そして当該工場の3者で協力して是正に取組みました。評価ランクB以上を目指し、5ヶ月後に評価ランクBをクリアした後に取引を開始し、現在も継続して取引を行っています。

・※MHL：MIZUNO CORPORATION OF HONG KONG LTD.

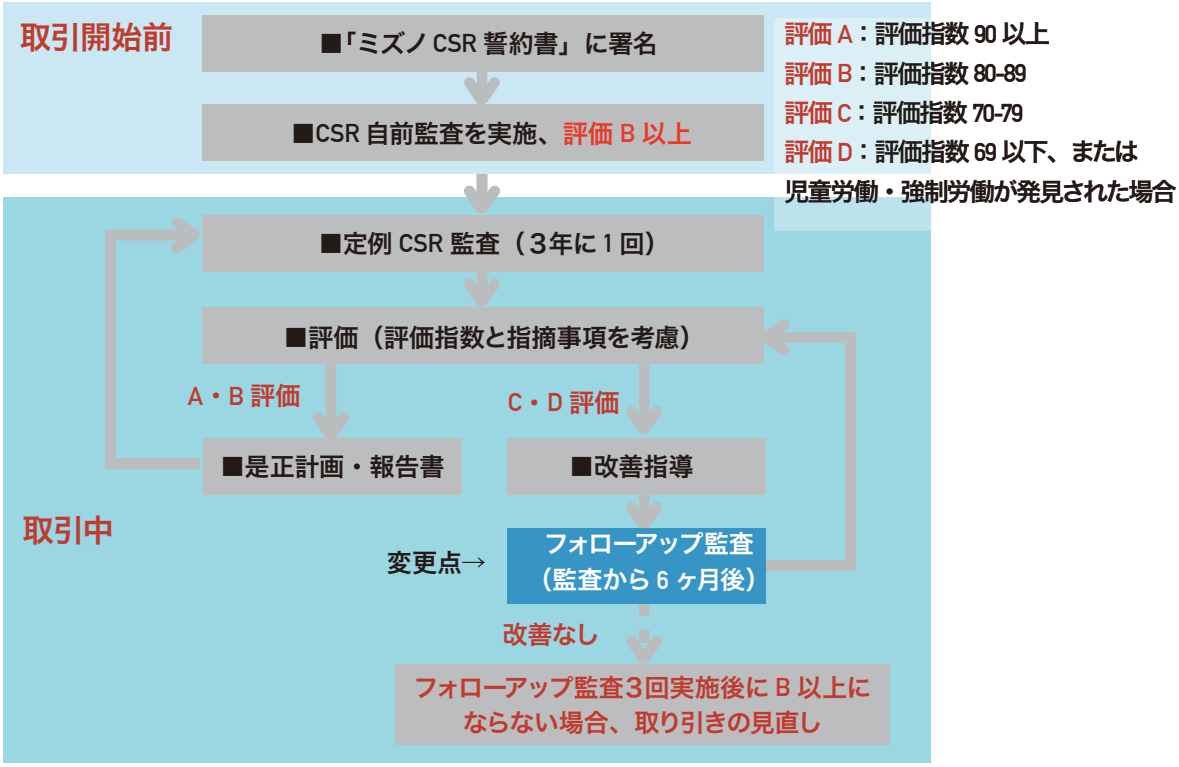
今後の課題

ミズノのすべての製造委託先工場を評価ランクB以上とすること、更にAランクの割合を増やして行くことが今後の課題です。

サプライヤー監査の実施

取引中のサプライヤーCSR監査については、「ミズノCSR調達規程」に基づき、主な製造委託先工場である約240工場に直接赴き、定期的（3年で一巡）にミズノCSR調達行動規範に定める内容の遵守状況についてモニタリング（CSR監査）を実施しています。モニタリングは、現場監査、書類監査、従業員インタビューにより構成され、通常は複数の監査員が1日～数日かけて行います。遵守状況の確認には、ISO26000をベースとしたグローバルで共通のモニタリングシートを使用し、監査項目を致命的、重大、一般の3段階に分類し、ポイント加算方式で行っています。設備等により監査項目が該当しない場合があるため、該当項目の合計ポイントに対する獲得ポイントの割合を百分率で表しています。問題が発見された場合は、適切な是正措置を共に考え、評価ランクC以下の場合は6か月後に再びフォローアップ監査を行っています。2014年度は、66工場の監査を行いました。

CSR監査の流れ



1. オープニングミーティング	2. 工場監査	3. 書類監査	4. 従業員インタビュー	5. クロージングミーティング
監査員から工場の責任者や人事総務担当者、組合長等に対して「ミズノCSR調達ガイドライン」を利用し、監査の主旨を伝えるとともに、スケジュールなどについて説明を行います。	工場内を点検しながら不明な点は随時担当者へ質問。また生産現場だけでなく、食堂や寮にも赴き、安全衛生面や生活環境は守られているかを確かめます。 ※全建屋対象	児童労働の有無や、労働時間や給与、社会保険は適切か、建築や消防に関する書類は揃っているか、環境に関する必要な測定は実施しているかなどを点検します。	労働時間、休暇、賃金、健康診断などについて従業員の方に質問し、工場責任者の証言や書類の内容と一致するか確認します。また、セクハラや差別、虐待といったことがないか確認します。	現場監査と書類チェックの結果をまとめ、工場責任者に監査結果を報告するとともに、今後の改善の計画などを話し合います。詳しい評価は、後日ミズノから連絡します。

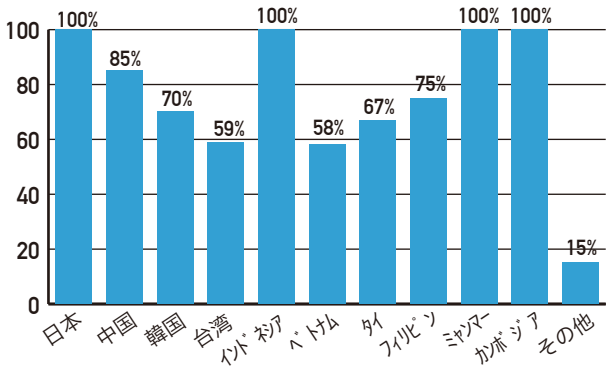
CSR監査を実施した製造委託先工場の比率（2015年3月）

	製造委託先工場数※	監査対象	2012監査実施数	2013監査実施数	2014監査実施数	監査実施総数	監査対象に対する監査
日本	163	36	10	15	11	36	100%
中国	160	102	26	29	32	87	85%
韓国	11	10	0	2	5	7	70%
台湾	37	17	0	9	1	10	59%
インドネシア	18	15	5	5	5	15	100%
ベトナム	34	26	5	3	7	15	58%
タイ	15	9	4	2	0	6	67%
フィリピン	5	4	1	2	0	3	75%
ミャンマー	5	5	0	2	3	5	100%
カンボジア	2	1	0	0	1	1	100%
その他	14	13	0	1	1	2	15%
計	463	238	51	70	66	187	79%

※ミズノでは3年で一巡するよう主要工場での監査を実施しています。

※製造委託先工場数は2015年3月現在

国別監査



主なモニタリング内容

ミズノでは、主に以下の項目について監査を行っています。監査項目は、致命的、重大、一般の3段階に分類され、それぞれポイントに重み付けをしています。監査対象工場の設備等で該当する監査項目が若干異なるため、該当する監査項目ポイントの合計を割合で表しています。

監査項目と平均点（2014年度）

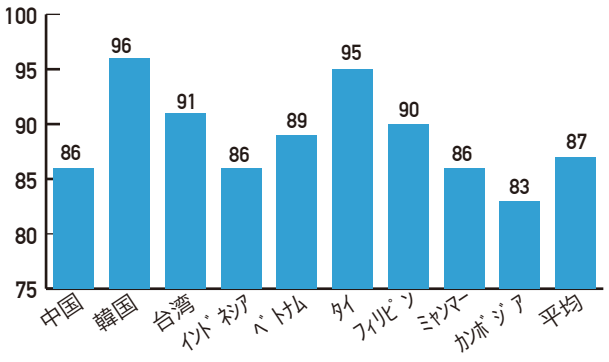
	海外	日本
1.児童および未成年労働者	93.4	97.8
2.強制労働	97.9	96.7
3.結社の自由	94.1	91.5

4.差別	97.6	98.8
5.懲罰慣行	97.6	96.2
6.労働時間	66.8	85.9
7.報酬	88.0	85.3
8.安全衛生管理システム	89.4	76.9
8a.安全衛生>職業上の安全衛生	90.0	100
8b.安全衛生>機械及び設備	66.9	64.3
8c.安全衛生>電気	90.7	90.6
8d.安全衛生>化学物質	66.7	54.3
8e.安全衛生>消防	73.9	78.5
8f.安全衛生>救急処置	74.6	38.5
8g.安全衛生>飲料水・洗面台・便所	98.2	100
8h.安全衛生>厨房	87.9	- (※)
8i.安全衛生>寮	90.0	100
9.環境	82.1	78.5
10.監査協力姿勢	100	100

※該当する施設なし

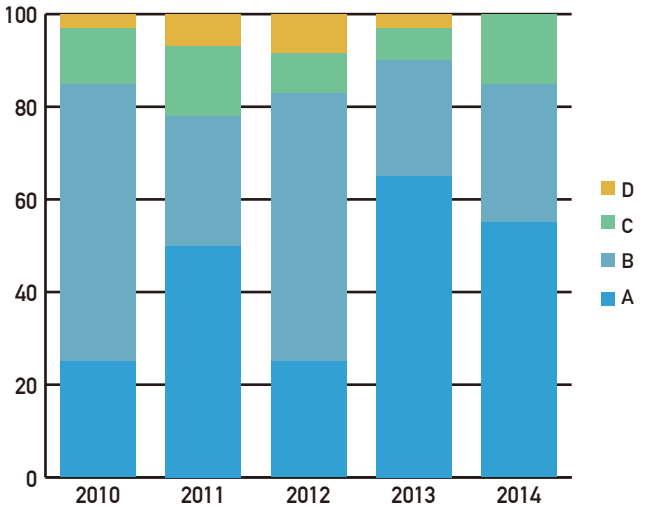
国別　評価指数平均点完了率

※監査対象期間：2010年4月～2015年3月



海外工場における評価ランクの推移

※監査対象期間：2010年4月～2015年3月



違反が確認された製造委託先工場の是正状況

不適合が多かった項目

※監査対象期間：2010年4月～2015年3月

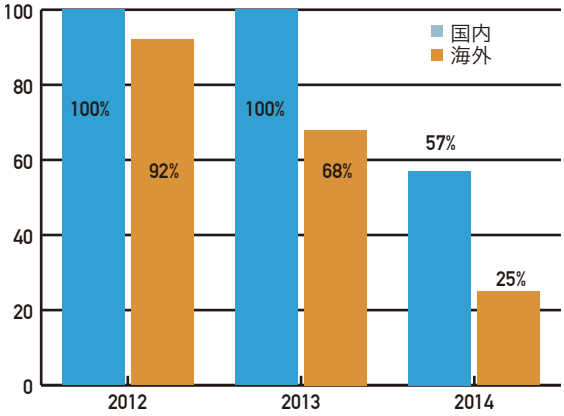
順位	分類	要求事項	不適合割合
1	労働時間	労働時間は法的要求事項を満たしているか？	64%
2	報酬	すべての労働者は、社会保険を提供されているか？	48%
3	環境	騒音は監視されているか？	39%
4	労働時間	労働者が7日間に1日の休みを取ることは可能か？	36%
5	安全衛生＞消防	消火器、消火栓、火災報知機へのアクセスに障がいがないか？	35%

海外では、評価の低かった項目は、「安全衛生（化学薬品取り扱い）」「安全衛生（機会および設備）」「労働時間」などでした。具体的には、化学薬品を使用する従業員に適切な個人保護具の提供がされていない、安全性に関する教育訓練が行われていない、また高速で回転する機械や機械の危険な部分への安全対策の不備、長時間労働などです。

日本では、評価の低かった項目は「安全衛生（救急処置）」「安全衛生（化学薬品取り扱い）」「安全衛生（機械及び設備）」などでした。具体的には、救急処置キットの設置、救急処置の訓練といった救急処置の不備や、化学薬品を使用する従業員に適切な個人保護具の提供がされていない、また高速で回転する機械や機械の危険な部分への安全対策の不備、といった状況が見受けられました。

なお、ミズノでは、違反が確認されても契約を終了することなく、サプライヤーと共に是正に向けた取組みを行っており、2014年の違反による契約終了は0件です。

年度別是正完了率完了率



※2014年度のCSR監査実施後、是正完了までには一定の期間が必要なため、年度後半に実施した工場は是正途上であり2014年度は他の年度と比較し、是正完了率が低くなっています。

CSR監査以外での対応

ミズノでは、定期的（3年で一巡）に主な製造委託先工場である約240工場に直接赴き、ミズノCSR調達行動規範に定める内容の遵守状況について定期的にモニタリング（CSR監査）を実施していますが、特にリスクの高い地域においては、監査以外でも工場視察で現状確認を行い、是正が必要な場合はアドバイスを行っています。工場視察の際には、ミズノのCSRに対する考え方、またCSRの意義についても説明し、一方的な押し付けではなく、その意義を理解し、納得した上で取り組んでもらえるようにしています。2014年度は、中国、インドネシア、フィリピン、ミャンマー、ブラジルの計19工場で現地視察を行いました。

今後の課題

海外の製造委託先工場におけるCSR監査後の是正完了率向上と、環境への著しい影響を持つ二次サプライヤーである染色工場やメッキ工場、皮革のなめし工場 などへのCSR調達の展開が今後の検討課題です。また、ミズノブランドのライセンス契約先が製造・販売する様々な商品についても、二次サプライヤーと同様 に今後の検討課題です。

サプライヤーのCSR状況改善に向けた協働

IndustriALLとUAゼンセンとの協力

ミズノは、製造委託先の労働者の人権保護、労働条件の向上のために共に取組んでいくのにふさわしいパートナーとして尊重し協力し合う目的で、2011年にITGLWF：国際繊維被服皮革労組同盟（現在はIndustriALL）UIゼンセン同盟（現在はUAゼンセン）、ミズノユニオンとサプライヤーのグローバル枠組み協定に署名しました。この協定締結により、ミズノは締結者をパートナーとして尊重し、ILO（国際労働機関）が定める中核的8条約（結社の自由、団結権の保護、児童労働の廃止）などの適切な実施に向けて取り組んでいます。

2012年に労働争議が発生したインドネシアのシューズ工場では、現地の労働組合から提起された問題について実情把握のために、IndustriALLとUAゼンセンそしてミズノユニオンが工場を訪問して調査を実施しました。現在も現地の一部の労働組合が問題が解決していないとの主張に対して、協力して実態把握と認識の共有に努めています。IndustriALL 、UAゼンセンという国際的な労働組合の代表との協力することで、問題の公正な理解と効果的な対応が可能となっています。

今後の課題

製造委託先工場で労働争議が発生した場合の適切な対応を行うため、情報収集と労使双方への働きかけをより積極的に行っていくことが今後の課題です。

モノづくりにおける環境配慮（ミズノグリーングレード）

ミズノは、持続可能な社会を実現するために、地球環境の保全が人類共通の最重要課題の一つであると認識し、20年以上にわたり資源の有効活用、CO2排出量や環境汚染物質など環境負荷低減に向けた取り組みを進めてきました。ミズノでは、環境配慮型商品の独自の認定基準「ミズノグリーングレード」を設け、商品における環境配慮100%をめざしています。素材調達から生産、輸送、販売、使用、廃棄までの製品ライフサイクル全体における環境配慮を全社的に推進することで、資源・環境の保全と環境負荷の低減につなげています。

「モノづくりにおける環境配慮」と関連するGRI G4側面とバウンダリー

課題	G4側面	G4指標	バウンダリー
製品における環境影響の緩和	製品およびサービス	EN27	組織内：ミズノグループ 組織外：サプライヤー
エネルギー・GHG排出削減	エネルギー 大気への排出	EN3、EN6 EN15、EN16、EN18、EN19	組織内：ミズノグループ 組織外：サプライヤー
水の効率的な利用	水	EN8	組織内：ミズノグループ 組織外：サプライヤー
有害化学物質の削減	排水および廃棄物	EN24	組織内：ミズノグループ 組織外：サプライヤー
廃棄物の削減	排水および廃棄物 製品およびサービス	EN23 EN28	組織内：ミズノグループ

※サプライヤー：直接の仕入先、間接的な部品、加工、組立工場、製造委託先工場を含んだ広い概念

基本方針

ミズノでは、持続可能な社会を実現するために、地球環境の保全が人類共通の最重要課題の1つであることを認識し、「ミズノ環境方針」に基づきミズノグループ全体で資源・環境の保全と環境負荷削減に向けて取り組んでいます。

ミズノ環境方針
ミズノ株式会社およびミズノグループ各社は、"持続可能な社会"を実現するために、地球環境の保全が人類共通の最重要課題の1つであることを認識し、「健やかなスポーツシーンを人へ・地球へ」のスローガンのもと、すべての事業活動と一人ひとりの行動において、地球環境保全に積極的に貢献していきます。

環境に配慮した商品・サービスの開発と提供に努めます。
省エネルギー、省資源、汚染の予防、廃棄物の再資源化に努めます。

1. 環境に配慮した商品・サービスの開発と提供に努めます。
2. 省エネルギー、省資源、汚染の予防、廃棄物の再資源化に努めます。
3. 環境マネジメントシステムを維持し、継続的な改善に努めます。
4. 環境関連の法律・条例、その他の要求事項を遵守します。
5. 全役員・従業員が環境方針の具現化に取り組むための教育・訓練を実施し、ステークホルダーへの啓発にも努めます。
6. 環境方針及び環境保全活動への取り組み状況は、広く一般の人に公開します。
7. これらの方針を達成するために、環境目的・目標を具体的に定め計画的に目標達成に取り組みます。

ミズノでは、専務取締役である環境管理責任者を中心に、関連部門の責任者から構成される「Crew21」委員会*で、環境保全活動に関する重要な方針、施策、課題に関して審議し、地球環境保全活動の方針設定や具体的な活動計画を決定しています。「Crew21」委員会は定期的に開催され、全社的にコミュニケーションをとりながら、環境関連活動を進めています。

*「Crew21」委員会=ミズノにおける環境に関し責任をもつ意思決定機関の名称。21世紀に向けて"宇宙船地球号"の乗組員（Crew）としての役割を担い、資源と環境の保全活動を実施していくという想いを込め「Conservation of Resources and Environmental Wave 21」の頭文字をとって命名されました。

モノづくりにおける環境配慮のパフォーマンス

・ミズノグリーングレード認定商品（2015年春夏新商品）
　1709品番/　認定率　99.2%
・国内事業所および生産拠点におけるCO_2排出量(前年度比)
　5.4%削減
・国内事業所および生産拠点における水使用量（前年度比）
　2.9%削減
・国内生産拠点における産業廃棄物排出量（前年度比）
　19.8%削減

製品における環境影響の緩和

ミズノでは、全商品を環境配慮商品とすることをめざし、ミズノ独自の環境配慮型商品認定基準である「ミズノグリーングレード」を2010年に構築、商品を通じた環境影響の緩和を進めています。「ミズノグリーングレード」は、素材調達から廃棄までの製品ライフサイクル全体の環境配慮項目について評価し、獲得ポイント合計によりゴールドメダル、シルバーメダル、ブロンズメダルを認定する仕組みです。認定を受けるためには、各段階において一定以上のスコアを獲得する必要があります。

ミズノが独自の環境配慮型商品認定基準として「ミズノグリーングレード」を構築・導入した背景には、環境配慮型商品の開発と共に、ミズノ商品に係わる人々が一体となって環境配慮を追及する風土の醸成という狙いがありました。ミズノでは、シューズやウエアだけでなく、様々なスポーツ関連アクセサリーも製造しています。また、その製造には、ミズノの社員だけでなく、素材メーカーや取引先等、様々な人々が関わっています。販売数が多く影響が大きな商品はもちろんのこと、垣根なく全商品について環境への配慮を求め、またその商品の製造に携わる人々の努力を評価する仕組みを構築することで、各商品におけるイノベーションにつなげ、ミズノ全体としての環境影響削減につなげています。

ミズノグリーングレード　主な評価項目と認定商品例

主な評価項目

素材調達	生産	輸送・販売	使用・廃棄	その他
再生可能原料の利用 有害物質の不使用	材料使用量の削減 環境負荷の少ない生産技術	包装資材の削減 輸送時のCO2削減	使用時の環境負荷の軽減 寿命の延長 使用後の回収再利用システム	禁止物質の不使用 品質表示ラベル等付属品の環境配慮 エコマークなど外部機関の認定

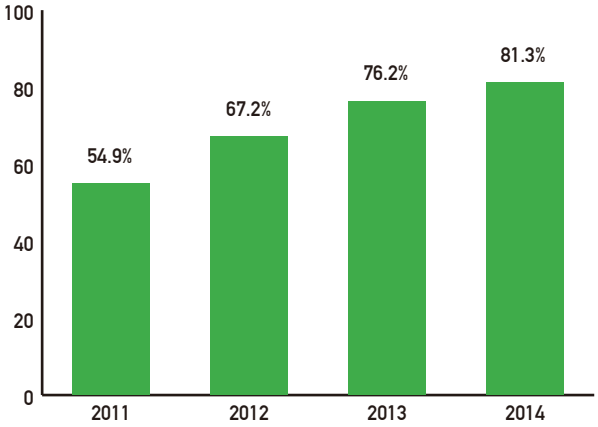
認定商品例：　WAVERIDER18

素材調達	再生ポリエステルを20%以上含む靴紐を使用し、石油の使用量の削減に貢献しています。
生産	廃材削減のために、無駄のない成形や金型・パーツの兼用を行っています。
販売	古紙を使ったリサイクルしやすい一足箱を使用しています
使用	耐久性に優れたラバー素材をソールに使用し、長く使えるようにしています。

ミズノグリーングレード売上比率

ミズノでは2020年までに、旧モデルも含む全ての自社商品をミズノグリーングレード認定商品にすることを目標としています。2014年度の全商品の売り上げに占める環境配慮型商品の割合は、年度目標80%を上回る81.3%となりました。
2015年度は85%を目標とし、今後も継続的に環境配慮型商品の開発、拡販に取り組んでいきます。

ミズノグリーングレード認定商品売上比率



ミズノグリーングレード認定商品売上比率と新商品に占める比率

	2011年	2012年	2013年	2014年
売上比率	54.9%	67.2%	76.2%	81.3%
新商品に占める比率	48.3%	56.0%	96.2%	99.4%

※新商品に占める比率については、全て春夏商品におけるデータ

今後の課題

2020年までにミズノグリーングレードを認定された環境配慮型商品の売上比率100%達成を目指し推進していきます。

エネルギー・GHG排出削減

ミズノでは、地球温暖化対策の一環として、グループ全体でエネルギーおよびエネルギー起源CO2削減に向けた取り組みを進めています。

エネルギー使用量（総量）

2014年度は、LED照明への切り替えを進めることで、国内事業所および製造拠点での電力使用量は昨年よりさらに4.7%の削減となりました。また、エコカーの導入やエコドライブの推進により、ガソリンの使用量も昨年度から4.2%の削減となりました。

	単位	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
電力	万kWh	1199.7	1087.7	1088.9	1040.0	991.5
都市ガス	千m^3	31.3	36.8	39.2	39.3	38.7
LPガス	t	124.8	114.3	98.6	111.4	95.7
灯油	kl	27.1	25.3	20.8	21.8	22.1
ガソリン・軽油	kl	909.7	904.2	884.8	841.4	805.7
地域冷暖房	GJ	11.9	11	10.9	10.1	9.5

※数値は国内事業所および製造拠点のデータに基づき算出（セノーグループを除く）

エネルギー起源のCO2排出量

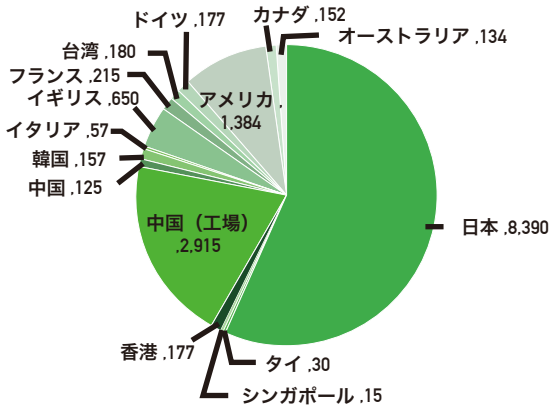
国内事業所および製造拠点でのエネルギー起源のCO2排出量は昨年度から5.4%の削減となりました。

単位	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
t-CO2	10014.4	9252.4	9068.9	8,817.0	8,339.0
原単位指数	92.7	82.8	76.5	69.2	67.0

※数値は国内事業所および製造拠点のデータに基づき算出（セノーグループを除く）

ミズノグローバルでの国別温室効果ガス排出状況

海外事業所および製造拠点も含むグローバル全体でのエネルギー起源のCO2排出量は14,757t-CO2で、前年比で4.4%減少（※）しました。日本や中国の工場での削減が大きく影響しました。



※2014年度から新たに測定を開始した韓国、イタリア、タイ、シンガポール、香港を除き算出

今後の課題

スポーツ用品の製造においては、原料や輸送方法の選択によって、GHG排出に大きな影響を及ぼします。今後は、Scope 3 を含めたデータの収集と開示を目指します。

水の効率的な利用

水資源は、事業活動に不可欠であるだけでなく、地域コミュニティの生活や食糧生産、また、生物多様性の維持にも不可欠です。スポーツ用品の製造においては、原料生産や生産過程において、水への大きな影響を及ぼします。ミズノでは、「ドライダイ」技術の採用など、水使用削減のための取り組みを進めています。

水源別取水量

	単位	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
総取水量	千m^3	38.0	36.4	35.2	36.4	35.3
井戸水の使用量	千m^3	9.4	8.5	9.7	7.8	9.5

※数値は国内事業所および製造拠点のデータに基づき算出（セノーグループを除く）

排水量

	単位	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
使用した水の総量	千m^3	38.0	36.4	35.2	36.4	35.3

※数値は国内事業所および製造拠点のデータに基づき算出（セノーグループを除く）

「ドライダイ（DryDye）」※の採用による水使用量の削減

ミズノは、2014年10月に開催された「大阪マラソン」と2015年3月に開催された「横浜マラソン」のオフィシャルスポンサーとして、水を一切使わずに染色する技術「ドライダイ」を採用した参加賞Tシャツを納品しました。 Tシャツを1枚染めるためには25リットルの水が必要と言われており、今回この2大会のTシャツに「ドライダイ」を採用したことにより、大阪マラソンでは約75万リットル、横浜マラソンでは62万リットル分の水を使うことなくTシャツの生産をすることができました。

※通常の水を用いた染色方法ではなく、超臨界二酸化炭素（CO2）を用いて染色する方法。

今後の課題

グローバル全体での水の使用量や水影響の把握を進めていきます。

有害化学物質の削減

ミズノでは、人体や生態系に悪影響を与える恐れがある有害化学物質が製品に使用されないように、「化学物質管理規定」を制定し、製品の安全性を保障する仕組みを設けています。主要な製造拠点については、「ミズノ有害化学物質リスト」に基づき、使用化学物質の有無ならびに使用量について確認しています。なお、2014年度は、ミズノの製造工場からの重大な有害化学物質漏出はありませんでした。

有機溶剤（トルエン）の排出量削減

ミズノは有機溶剤の大気中排出量の削減対策として、塗料の水性化に取り組んでいます。ミズノテクニクス（株）では、社内で製造する木製バットの殆どで 水性塗料への切り替えが完了しました。また、シューズの製造で使用する溶剤についても労働者の健康への影響がより少ないものに切り替え、トルエンの排出量の削減に努めています

	単位	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
トルエン排出量	kg	1770	1812	1488	1088	1100

※数値は国内製造拠点のデータに基づき算出（セノーグループを除く）

PCBの保管

PCB処理特別措置法では、PCB廃棄物を保管する事業者に対して、毎年の保管状況等の届出及び2027年3月までに処分することが義務付けられています。ミズノでは、2014年度末時点で、使用済みのPCB含有コンデンサーを3つの事業所で合計6基を保有しており、いずれも適切に保管・点検し、これらは毎年各自治体に保有状況を届け出ています。

今後の課題

・製品の企画段階から、有害化学物質を含まない材料を使用することを徹底します。
・有機溶剤を使用しない塗料・接着剤への変更を最終目標としています。すぐに変更できない場合には、有害性が低い溶剤への変更を進めます。

廃棄物の削減

ミズノは、各事業所から排出される産業廃棄物については、産業廃棄物管理票（マニフェスト）を発行し管理しており、産業廃棄物処理委託業者の管理、マニフェスト交付・回収状況の管理などは専用のデータベースで一元管理を進めています。2014年度からは電子マニフェストを導入し、国内の18事業所で導入が完了し、グループ全体（国内、セノーグループを除く）では94%のカバー率となっています。

廃棄物総重量

	単位	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
産業廃棄物	t	142.9	103.5	121.4	200.2	197.6
一般廃棄物	t	56.0	40.8	42.3	40.4	38.0

※数値は国内事業所および製造拠点のデータに基づき算出（セノーグループを除く）

※2010年度～2012年度の産業廃棄物は国内製造拠点のみのデータに基づき算出

ゼロエミッションに向けた取組み

ミズノでは、国内生産拠点においてゼロエミッションを目指し、廃棄物の総量削減の取り組みとともに、リユースやリサイクル目的の廃棄物有価取引にも取り組んでいます。2014年度は4つの国内工場全てでゼロエミッションを達成しました。分別を徹底することで、廃棄物から有価物にできたこと、廃棄物によって依頼する業者を変え、業者と一緒になって取り組むことで、これまでわずかに残っていた埋立廃棄物を無くすことができました。

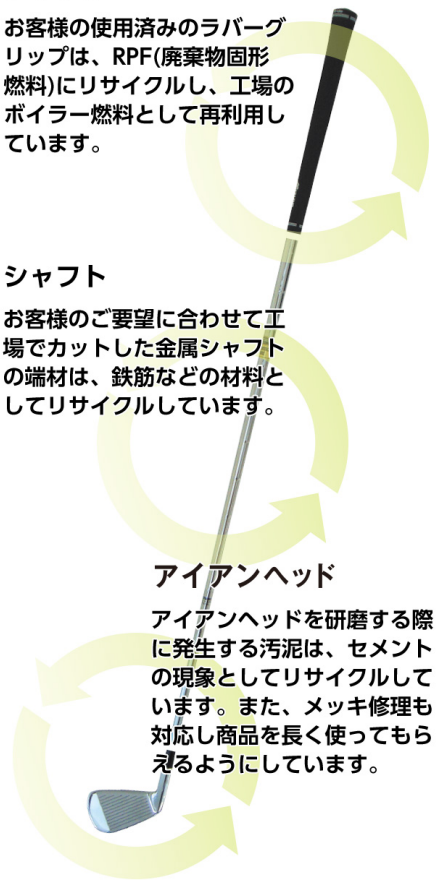
国内製造拠点（4工場）における処分方法別廃棄物の総重量と廃棄物有価取引

		単位	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
産業廃棄物	焼却・埋立	t	0.29	0.53	1.03	0.08	0.00
	リサイクル	t	142.65	102.97	120.40	75.70	61.68
	産廃合計	t	142.94	103.50	121.43	75.78	61.68
一般廃棄物	焼却	t	5.63	7.26	5.41	8.39	7.64
	埋立	t	0.00	0.00	0.00	0.00	0.09
	リサイクル	t	25.91	24.63	20.93	23.71	29.72
	一般廃棄物	t	31.54	31.89	26.34	32.09	37.45
有価物	リユース	t	8.98	7.59	0.00	11.96	7.31
	リサイクル	t	244.86	202.08	245.05	244.23	202.91
	有価物合計	t	253.84	209.07	245.04	256.19	210.22
	排出量総計	t	428.33	344.45	392.81	364.05	309.35

※一般廃棄物はゼロエミッションの対象として含んでいません

ゼロエミッションに向けた取り組み 例：　ゴルフクラブ

設計	製品設計時に3D-CADを活用して解析→サンプル数を削減
製造	最新設備の導入と熟練作業員による作業を実施→無駄な廃棄の削減 金属だけでなく、研磨時に排出される汚泥もリサイクル
使用・廃棄	使用済みのゴルフクラブを収集→素材やパーツごとに分別しリサイクル

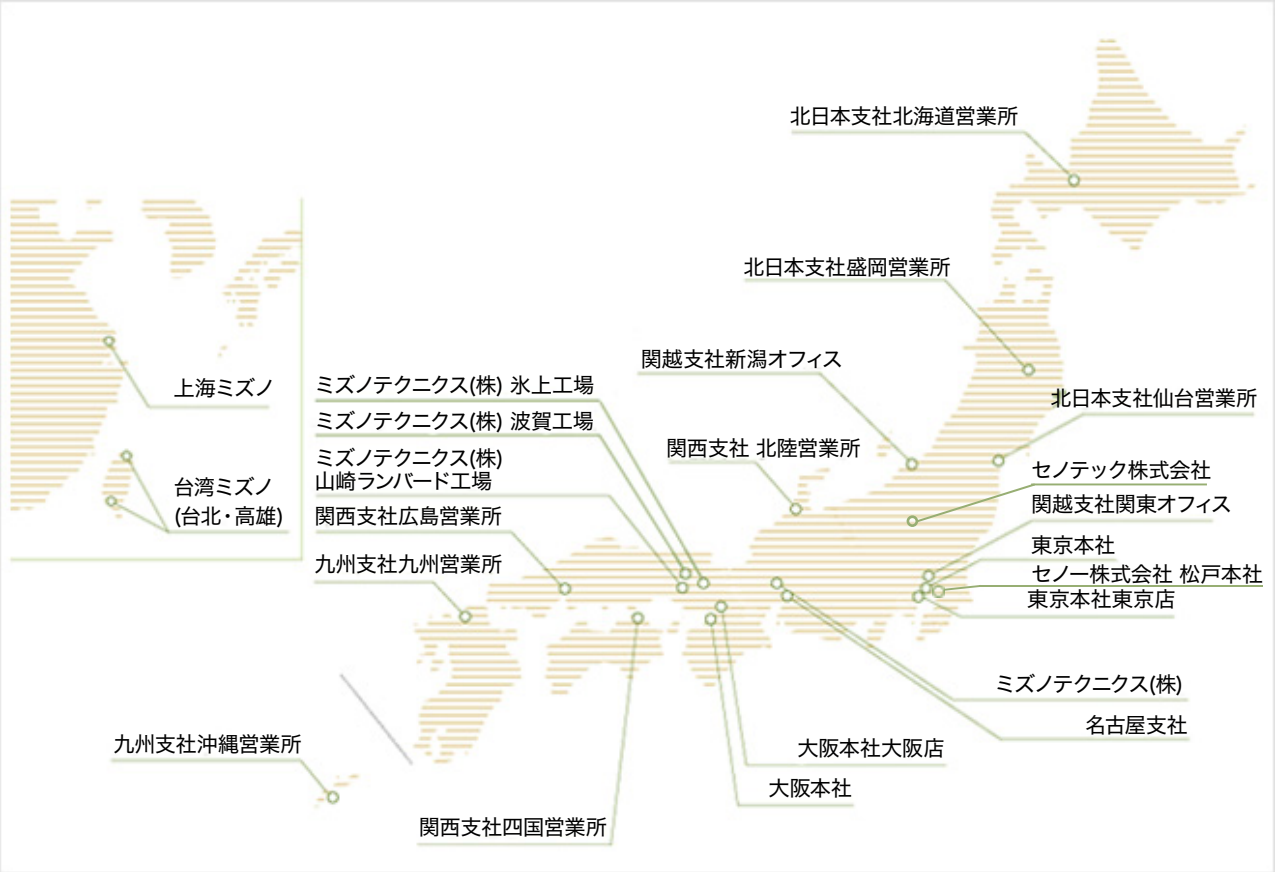


今後の課題

製造工程での排出削減だけでなく、梱包材やパッケージを削減できるよう商品企画の段階から廃棄物の削減を視野に入れて推進していきます。 また、これまで製造拠点でのみゼロエミッションに取り組んできましたが、国内の非製造拠点にも活動を広げて、ゼロエミッション達成に向けて取り組んでいきます。

ISO14001の認証取得

ミズノでは、工場および事業所において環境マネジメントシステムのISO14001の認証を取得し、継続的な改善を推進しています。2014年度はグループ会社のセノー株式会社および株式会社セノテックが新たに加わりました。



ISO14001認証取得拠点一覧

課題	G4側面
・ミズノ株式会社大阪本社 関西支社広島営業所、関西支社四国営業所、 関西支社北陸営業所、名古屋支社、九州支社九州営業所、 九州支社沖縄営業所、(株) ミズノアベール、 ミズノスポーツサービス (株) ・ミズノ株式会社大阪本社大阪店 ・ミズノ株式会社東京本社 北日本支社北海道営業所、北日本支社盛岡営業所、 北日本支社仙台営業所、関越支社関東オフィス、 関越支社新潟オフィス、ミズノスポーツサービス (株) ・ミズノ株式会社東京本社東京店 ・ミズノテクニクス株式会社 本社養老工場 氷上工場 波賀工場 山崎ランバード工場 ・セノー株式会社 ・株式会社セノテック	・上海ミズノ ・台湾ミズノ

環境会計

2014年度環境保全コスト

2014年度の環境保全コストは、投資額633万円（前年度比187.3%）、費用額2億3944万円（前年度比102.4%）となりました。
投資面では、LED照明の拡充や新規で食堂に生ごみ処理機の導入をしたことなどがあり87%の増加。 費用面では、人工芝などリサイクル材料の使用への費用増があり、全体では前年比2.4%増加しました。

単位（万円）

環境保全コストの分類		主な取り組みの内容	2013年度実績		2014年度実績	
			投資額	費用額	投資額	費用額
(1) 事業エリア内コスト			0	11,378	317	13,562
	(1) -1公害防止コスト	点検及び検査・分析費用	0	229	9	453
	(1) -2地球環境保全コスト	省エネ機器の導入費用	0	519	218	626
	(1) -3資源循環コスト	廃棄物の再資源化、リサイクル材料の使用	0	10,630	90	12,483
(2) 上・下流コスト		再商品化委託契約、グリーン調達費用等	0	1,062	0	1,142
(3) 管理活動コスト		ISO14001管理費用、外部コミュニケーション費用、環境広告	0	6,092	0	5,935
(4) 研究開発コスト		環境配慮型商品の研究開発費用など	338	4,635	316	3,073
(5) 社会活動コスト		事業所周辺のクリーンアップ、どんぐりの会への寄付など	0	209	0	232
(6) 環境損傷対応コスト			0	0	0	0
(7) その他の環境保全に関連するコスト			0	0	0	0
総　額			338	23,376	633	23,944
前年比			-	-	187.3%	102.4%

集計期間：2014年4月～2015年3月

2014年度環境保全対策効果

削減効果（物量効果）

素材調達		2013年度実績	2014年度実績	削減効果	前年度比
省エネルギー・省資源	電力（万kWh）	1,040	992	48	95.4%
	ガス類（m^3）	98,080	89,211	8,869	91.0%
	ガソリン・軽油（kl）	841	806	35	95.8%
	灯油（kl）	22	22	0	100.0%
	上水（m^3）	36,368	35,301	1,067	97.1%
一般廃棄物焼却量（t）		40	38	2	95.0%
産業廃棄物排出量（t）		78	62	16	79.5%

集計期間：2014年4月～2015年3月

削減効果（金額効果）

単位（万円）

素材調達	2013年度実績	2014年度実績	98.5%
電力・ガス・ガソリン・軽油・灯油・水道の支払額	48,599	47,855	95.4%

集計期間：2014年4月～2015年3月

公正な事業慣行

ミズノでは、コンプライアンスはもとより、法令、社内規程、社会規範、倫理などの遵守をグローバルに徹底し、公正・誠実な競争による事業活動を推進するとともに、知的財産の保護に努め、アンフェアな行為を許さない企業風土を創り上げるよう努めています。

「公正な事業慣行」と関連するGRI G4側面とバウンダリー

課題	G4側面	G4指標	バウンダリー
コンプライアンス/腐敗防止	コンプライアンス （環境、人権、反競争的行為、社会、製品責任	EN29 HR12 SO7、SO8、PR9	ミズノグループ
知的財産の保護	-	-	ミズノグループ
個人情報の保護	顧客プライバシー	-	ミズノグループ

基本方針

ミズノ倫理規範に基づき、CSR推進委員会およびリスクマネジメント委員会の下、グループ全体のコンプライアンスの徹底を行っています。また、ミズノ倫理規範の中で、1）社内で創出された知的財産の保護を徹底する。2）第三者の知的財産を尊重し、侵害しない。と規定し、国内外で特許、実用新案、意匠、商標の知的財産権を積極的に取得し活用を進めています。

公正な事業慣行に関するパフォーマンス

・コンプライアンス教育受講率

100%

※ミズノ国内単体、正社員対象

コンプライアンス/腐敗防止（公正な事業慣行の徹底）

ミズノ倫理規範に基づき、CSR推進委員会およびリスクマネジメント委員会の下、コンプライアンスの徹底を行っています。法令への理解を深めるための従業員教育により問題の予防に努めるとともに、内部通報制度（ミズノフェアプレーホットライン）を設け問題の早期発見と解決につなげています。2014年度は、重大なコンプライアンス違反はありませんでした。

社員の意識の向上

コンプライアンス教育の実施

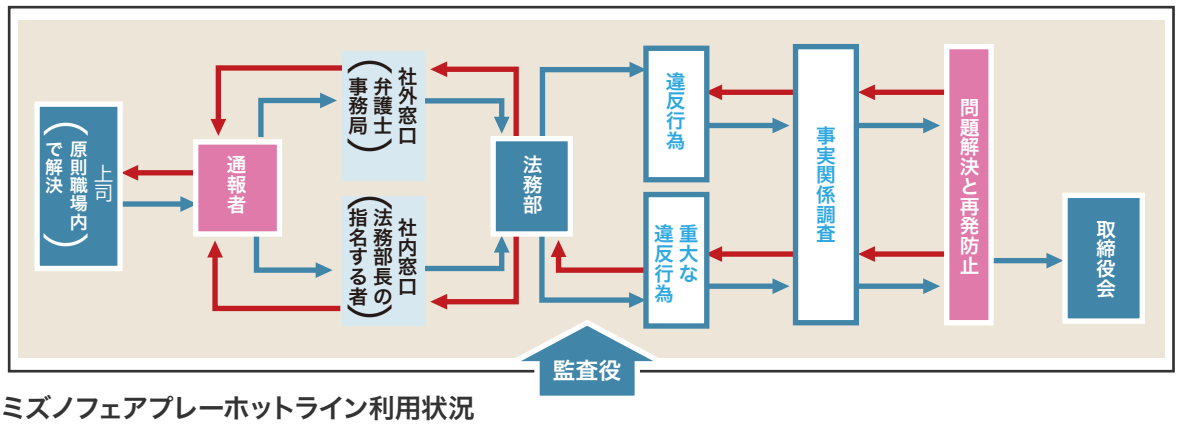
コンプライアンスを徹底するためには、従業員の理解と意識の向上が欠かせません。2014年度は全社教育の一環としてコンプライアンス教育を実施しました。ビジネス法務教育として「契約」をテーマに契約全般の基礎知識の習得と、業務上注意すべきポイントへの注意喚起を行いました。また、ソーシャルメディア教育としてSNSを使用することで起こりうるトラブルやリスクについて、CSR教育としてリスクマネジメントについて取り上げ、従業員のコンプライアンスに対する意識高揚に努めました。

ミズノフェアプレーホットラインの運用

ミズノでは、法令違反・反倫理的行為・不正行為などの不祥事の予防および早期発見、会社の自浄能力の向上や社会的信頼を確保することを目的とし、内部通報制度「ミズノフェアプレーホットライン」を運用しています。また、全従業員を対象に継続的に意識調査を行って現状や課題の把握に努めるとともに、全社教育や社内ビデオ等の周知活動を通じ制度のより深い理解と信頼性の向上に取り組むことで、問題の早期発見と適切な対応につなげています。

ミズノフェアプレーホットラインの仕組み

問題解決と再発防止の流れ



ミズノフェアプレーホットライン利用状況

		内容内訳		
	総数	環境	人権	ガバナンス
2012年	3件	0	0	3
2013年	4件	0	2	2
2014年	3件	0	3	0

公正な取引を担保するための仕組み

ミズノ製品には多くの取引先・パートナーが関わっており、その中には、規模の小さな工場も含まれます。取引先を保護し、公正な取引を確保するために、ミズノでは、いわゆる下請法（下請代金支払遅延等防止法）を関係部門の従業員に周知するための教育を行っています。また内部監査室から取引先を訪問する際に、取引に公正さを欠いていないかを確認しています。

今後の課題

今後も従業員への教育を継続するとともに、2015年度は公正な取引を担保する一助として外部通報窓口の設置について検討します。

知的財産の保護

ミズノグループでは、ミズノ倫理規範の中で、1) 社内で創出された知的財産の保護を徹底する。2) 第三者の知的財産を尊重し、侵害しない。と規定し、国内外で特許、実用新案、意匠、商標などの知的財産権を積極的に取得し活用を進めています。自社の知的財産については、「ミズノの保全管理する知的財産に関するガイドライン（知的財産ガイドライン）」を定めるとともに、新しく販売する商品に関連した第三者の知的財産権を侵害しないよう事前に調査しています。同時に、模倣品の摘発に努め、ミズノのブランド価値および利用者の安全の確保に努めています。

自社の知的財産の保護

知的財産取得の奨励

ミズノでは、技術面での様々な特許や商標を保有しており、その保護に努めています。商品企画・商品開発に携わる社員に対しては、知的財産教育及び発明奨励活動を実施し積極的に特許等を取得することを奨励しています。

模倣品の摘発

ミズノブランドの劣悪な模倣品が販売されると、自社の社会的信用の失墜につながるだけでなく、事故など使用者の安全にも大きな影響を与えることになります。ミズノでは、製造拠点である海外工場近辺において、調査会社からの情報によっては模倣品製造工場に踏み込み模倣品を押収しています。また、販売国においては、入荷する際の税関での差し止めや販売店での調査・摘発を行っています。海外のある販売国の税関で模倣品が発見されたケースでは、その輸入ルートをたどることで模倣品工場の国、地域を特定することができました。

第三者の知的財産の尊重

第三者の知的財産の尊重のための仕組み

ミズノは、ブランドやデザイン、特許、有名選手の肖像など多くの知的財産を利用しながら事業活動を行っています。開発から販売に至るどの段階においても知的財産を無断使用することがないよう、2008年8月に「ミズノの保全管理する知的財産に関するガイドライン（知的財産ガイドライン）」を定め、社内に周知徹底するだけでなく、取引先にも知的財産の重要性を理解し、遵守するよう求めています。

また、商品だけでなく、広告制作物に関しても、肖像権、商標権、景品表示法、品質表示法などの各種権利や法令の違反をなくすため、これを確認するシステムを構築し、事前チェックを行っています。 雑誌広告、WEB広告、店頭ポスターなど全ての広告制作物は、一般に公開される前にデータベース上で審査・判定部門の承認を受ける仕組みを構築し運用しています。

今後の課題

第三者の知的財産の利用に関して遵守しなければならない事項や、データベースによる申請・承認の仕組みを社内に徹底することを継続的に行っていきます。

個人情報の保護

ミズノでは、スポーツイベント開催時やスポーツ施設運営などを通じ、多くの個人情報を管理しています。ミズノでは個人情報保護規程を定めており、人事総務担当役員が統括責任者となり、個人情報の取扱者に教育訓練、安全対策の実施等の措置を行い適切に個人情報の管理を行っています。

個人情報を収集する場合は使用目的、収集手段を明確にし、社内の事前承認が必要です。また、集めた個人情報の管理方法、廃棄方法なども決められているほか、規程に定められた通り正しく運用されているかの監査も行っています。

今後の課題

コンピュータやネットワーク（特にインターネット）上で何らかの問題（主にセキュリティ上の問題）が起きていないかどうか監視すると共に、万が一問題が発生した場合にその原因解析や影響範囲の調査を行ったりする仕組みの構築が今後の課題です。

製品責任

「ええもん作りなはれや」。創業者・水野利八のこの言葉は、創業当時から変わらずミズノのモノづくりを根底から支えるとても大切な言葉です。ミズノでは、品質に徹底的にこだわり、ミズノブランドの強みである卓越した技術と、その技術に裏付けられた品質を実現してきました。ミズノでは、安全で優良な製品を製造・販売するとともに、ミズノ製品を使用する方々が正しく安全に使用できるよう正確かつ充分でわかりやすい情報を提供すること、また、お客様からのご意見や苦情に対応し、その声を継続的な改善に活かしていくことが、スポーツ関連製品・サービスを提供する私たちの責任であると考えています。

「製品責任」と関連するGRI G4側面とバウンダリー

課題	G4側面	G4指標	バウンダリー
製品の安全と品質の確保	顧客の安全衛生	PR1、PR2 SO7、SO8、PR9	組織内：ミズノグループ 組織外：サプライヤー、消費者
製品に関するコミュニケーション	製品およびサービスのラベリング	PR4	
苦情処理 （クレーム対応）	社会への影響に関する苦情処理制度	SO11	組織内：ミズノグループ 組織外：消費者

※サプライヤー：直接の仕入先、間接的な部品、加工、組立工場、製造委託先工場を含んだ広い概念

基本方針

ミズノでは、ミズノ品質方針に基づき、安全で優良な製品・サービスの提供に取り組んでいます。

ミズノ品質方針

ミズノ株式会社およびミズノグループ各社は、顧客の信頼と満足を得るために、優良な製品とサービスを提供すること、正確な情報を発信すること、また、顧客の「声」を謙虚に聞くことを基本姿勢とし、以下の取り組みを継続的に推進することを約束します。

1. 顧客に満足してもらえる魅力ある高品質な製品・サービスを提供する。
2. 安全で適正な品質の商品提供と、その維持・向上に努める。
3. 社内外のルールに従って正確な品質情報を提供する。
4. 顧客の「声」を謙虚に受け止め、製品・サービスの品質向上に反映させる。
5. 関連する法令・規制・社内規程を遵守し、社会的要求を尊重する。
6. 品質保証体制を定期的に見直し、継続的改善を図る。

品質に関する重要な方針、施策については、品質保証担当役員を委員長とする品質保証会議で審議、決定されます。品質保証会議は6ヶ月に1回定期的に開催しています。また、製品の生産、製造を担当する「グローバルフットウエアプロダクト本部」「グローバルアパレルプロダクト本部」「グローバルイクイップメントプロダクト部」という3つの部門それぞれでQC会議を定期的に開催し、不良品の再発防止策の検討と徹底を行っています。さらに、品質を確実なものにするために、品質保証部が主催した品質教育を、全社員を対象に数多く行っています。

品質管理体制

製造工程における品質を維持するため、作業手順や管理方法を明確に定め、製品の品質を確保することを目的に製造管理規程を定め、当社が取り扱う全ての製品の製造工程および　それら工程を担当する者に適用し、仕入先の製造工程についても、原則として本規定を準用しています。
自社内製造工程の管理責任は、その製品の生産、製造を担当する担当部門の部門長、また、仕入先の管理責任は、その製品の仕入れ担当部門の部門長にあると明確に規定しています。

また、この製造管理規程の定めによりＯＥＭ先などから製品などの仕入業務に伴う品質管理事項を明らかにし、仕入先の評価を製品の品質向上と顧客満足の向上につなげることを目的とした仕入品質管理規定を定め、経営方針、品質管理（検査、検針など）、物流、設備、作業環境（整理整頓、見える化など）、開発（パターン作成、サンプル作成、仕様書作成など）、コスト・納期など、予め定められた評価表などを用いて取引開始前に評価(事前評価)を行っています。

製品責任におけるパフォーマンス

・品質教育テーマ/　開催数/　参加者数
　35テーマ/ 68回開催/ 延べ1662名参加

・品質月間に実施した品質標語キャンペーン参加者数/　作品数
　1798名/ 3024作品

製品の安全と品質の確保

製品の安全・品質管理のための仕組み

ミズノでは、製品の安全と品質管理のため新製品の開発段階で、全ての商品の各種レビューを行っています。レビューでは、製品のデザイン、使用する材料、使用時の安全評価、表示物など、品質に関する様々なチェックを実施しています。また、工場からの製品の出荷前には出荷前検査を行い、単品不良がないかを最終チェックしています。ミズノの製品の多くはＯＥＭ契約を締結した外部の製造委託先工場で製造されていますが、その工場で、ミズノの品質管理規定に沿った製品が製造されるかを確実なものとするため、新たに製造委託先として取り引きする工場に対しては、必ず、取り引き開始前に、各製品の生産、製造を担当する部の担当者がその工場に行って工場の品質能力を診断し、ミズノ基準に合格しない限りＯＥＭ契約の締結をしないこととしています。取引後の工場に対してもQCパトロールとして主要アイテムの工場を定期的に訪問し品質管理状況を確認・指導しています。
また、シューズQC会議、アパレルQC会議、イクイップメントＱＣ会議など、各製品の生産、製造を担当する部ごとにQC会議を年間３２回開催し、不良品の再発防止策の検討と徹底を行っています。

なお、重大な不良品発生時には消費者庁、経済産業省等の関係行政機関に報告し、ホームページ内に「ミズノ製品に関する重要なお知らせ」として告知するとともに、必要に応じて社告を新聞などに掲載して回収に努めるようにしています。社告を必要とする重大な不良品は2004年度以降発生していません。

製品に含まれる禁止有害化学物質不使用のチェック

ミズノでは、安全で適正な品質の製品を提供するために、当社が製造および販売する製品に有害な化学物質を使用しないための遵守事項を「化学物質管理規定」として定め、運用しています。この規定に基づいて、各国法などで禁止・制限されている化学物質とその許容基準などをリスト化し、全製品について調査・確認を行ったうえで商品化しています。また、サプライヤーに対しては、使用する可能性のある化学物質の種類に応じて、化学物質調査表による報告や不使用誓約書の提出を求めています。

ISO9001の認証取得

ミズノでは、安全性と品質の確保のため、品質管理の国際規格ISO9001の認証取得に取り組み、国内では、１９９６年に本社ゴルフ事業部、２００６年に製造工場であるミズノテクニクス株式会社、海外では、２００６年に上海ミズノ、台湾ミズノ、２００８年に香港ミズノで認証取得しています。

社員の意識向上に向けた取組み

品質に関する教育の実施

ミズノでは、ミズノ製品の安全と品質を担うのは、ミズノ社員一人ひとりの意識と実践であると考えています。ミズノでは、創業者・水野利八の「ええもん作りなはれや」の精神を根付かせ、品質管理に関する社員教育を体系的・計画的に確実に実施していく体制を整えるため「ミズノ品質教育大綱」を策定し、品質管理を特定の部門ではなく、ミズノグループ全体で取り組むものとしています。そして、この「ミズノ品質教育大綱」に基づき、品質保証部が主催した品質教育を、全社員を対象に数多く行っています。2014年度は、３５テーマで68回、延べ１６６２人を対象に教育を実施しました。

品質を支える技術の伝承

ミズノの品質へのこだわりを支えるのが、卓越した技術をもつ職人（クラフトマン）の存在です。ミズノ品質を支える匠の技を育成し、伝承していくために、ミズノでは自社工場であるミズノテクニクス株式会社において「ミズノテクニクス技能検定制度」を設け、優秀なクラフトマンの育成、技能職従業員の活性化、その技術レベルの向上を図るとともに、"匠の技"を保有している従業員に「マイスター」「クラフト」という称号を与え、手当を支給しています。2014年3月末現在の認定者は、マイスター２名、クラフト３３名です。

品質月間の設置と品質標語の募集

ミズノグループでは、従業員の品質に関する意識の向上に向け、毎年11月を品質月間と定め、2010年度から品質標語の募集を行っています。2014年度は、国内、海外から3，000件を超える多くの応募がありました。品質標語募集は社員がミズノ製品の品質について改めて考える機会となっており、この活動を通じて品質の向上や顧客満足の向上につなげています。

今後の課題

・グローバル品質基準を策定し、運用していきます。

・不良品ゼロを実現するためのデザインレビューを改革します。

・品質教育のカリキュラムを改善します。

製品に関するコミュニケーション

製品のラベリング

ミズノでは、お客様が適切な製品を選択できるよう、充分な情報提供を行うことが重要だと考えています。そのために、関連法規に基づく製品ラベル表示だけでなく、店頭POPやウェブサイト等を活用し、積極的に製品関連情報の開示を進めています。開示内容については、表示管理規定に従い、内容の正確性と適切性について確認しています。２０１４年度は製品およびサービスの情報とラベリングに関する品質表示ミス事例は2件ありました。

不良品発生時の不良品・回収品に関するコミュニケーション

ミズノでは、不良品発生時にはミズノのウェブサイト上で、迅速かつ的確に不良品の告知をしています。2014年度は5件の告知を行いました。

製品不良や品質表示ミスなどで、ホームページ内に「ミズノ製品に関する重要なお知らせ」として告知した総件数

	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年
告知件数	5件	15件	2件	5件	5件

安全に製品を使っていただくためのコミュニケーション

スポーツ製品の使用にあたっては、生産者側の製品の安全性および品質の確保はもちろんのことですが、正しい使用法での利用と安全意識が欠かせません。ミズノからお客様への商品情報提供は、カタログや取扱説明書、広告、ニュースリリース、店頭ちらし、またお客様相談センターを介してなど、多彩に行っています。ホームページ上にはお客様からの「よくあるお問い合わせ（Q＆A、取扱説明書）」のコーナーを設け、シューズやウエア、種目ごとの製品に関して、選び方やお手入れ方法などに関するマメ知識も紹介しています。また、取り扱いを間違うと事故につながるような製品に関しては、具体的な取り扱い説明などの情報を掲載しています。

安全に製品を使っていただくために

スポーツシューズには個別に取扱説明書を添付していますが、スポーツシューズをより長く安全に使用していただくため、ＪＡＳＰＯ（一般社団法人　スポーツ用品工業協会）に働きかけ、ＪＡＳＰＯに参加しているスポーツメーカー１０社で共通のリーフレット「スポーツシューズガイドブック」を作成、配布し、ミズノホームページでも公開しています。

このガイドブックには、購入の際の試し履きのポイント、シューズ選びのポイント、履く（脱ぐ）時の注意事項、長く使用していただくためのポイントなどをイラストも交えわかりやすく解説しています。

苦情処理

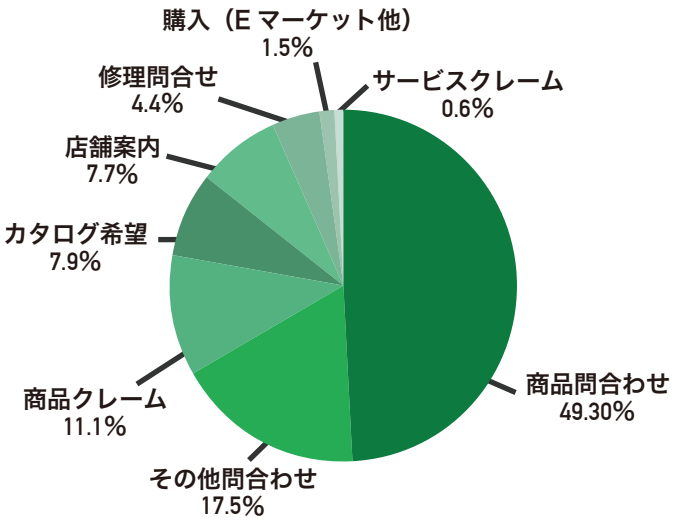
苦情処理の仕組み

ミズノでは、製品・サービスの安全と品質を確保するために、苦情対応マネジメントシステムISO10002に適合し、お客様からのご意見・苦情に適切に対応する仕組みを整えています。さまざまなお客様の声はお客様相談センターが集約し、問い合わせやサービスクレームは関係部門と連携を取りながら対応しています。製品クレームに関しては品質保証課に集約され、商品改良、システム改善に欠かせない重要情報として、関係各部門にフィードバックしています。お客様相談センターと品質保証課からなる品質保証部は、品質マネジメントシステムの構築を担うとともに、お客様とのパイプ役を果たしています。

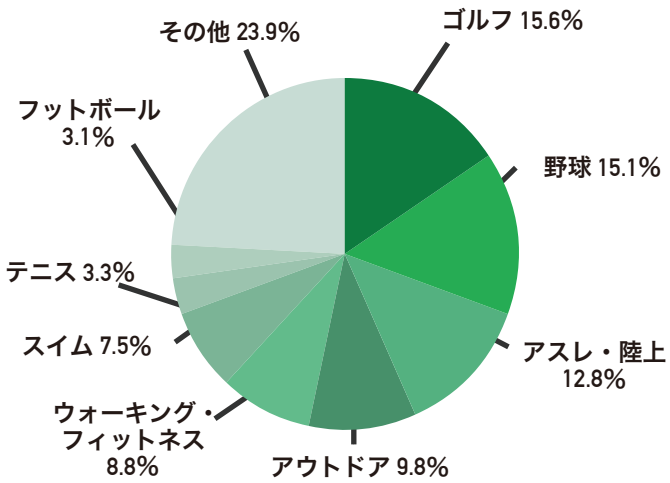
寄せられた意見と主な対応

2014年度は「ミズノお客様相談センター」に３５，６９０件の相談が寄せられ、その内、製品に関する問い合わせは49..3%、商品に対するクレームは11.1%でした。お客様からの問い合わせやクレームとして寄せられる声を商品企画や商品開発に活かした件数は、カタログ、下げ札表示の修正やシューズの設計改善などを10件行いました。

2014年度
お客様からのお問合せ内容（相談区分別）



2014年度
お客様からのお問合せ内容（種目別）



製品事故発生時の対応

製品事故が発生した場合には、不良対応規定に沿って迅速、的確に問題解決を図っていきます。消費者庁、経済産業省、製品評価技術基盤機構、ＪＡＳＰＯ（一般社団法人　日本スポーツ用品工業協会）等の関係機関に相談、報告をし、速やかに対応しています。製品事故につながる恐れがある不具合が発見された場合も、事故発生を未然に防ぐ対応を速やかに決定しています。

今後の課題

・顧客対応マニュアルの改善を実施します。

・お客様相談センターに寄せられた顧客からの情報の、商品企画や商品開発へのに活用を促進します。

従業員

ミズノでは、3つのF「フェアプレー、フレンドシップ、ファイティング・スピリット」を大切にし、一人ひとりが、公正な態度で高い士気を持ち、お互いの「違い」を認め合い、多様性（ダイバーシティ）を尊重して、仲間との喜びを共感できるような職場環境・風土づくりを進めています。そして、革新へのチャレンジが奨励されることで、活力があり生きがいを見出せる企業文化の実現を目指しています。

「従業員」と関連するGRI G4側面とバウンダリー

課題	G4側面	G4指標	バウンダリー
働きやすい職場環境の創出	労働慣行とディーセントワーク 労使関係 労働安全衛生	LA2、LA3、LA4、LA6	ミズノグループ
ダイバーシティの推進	多様性と機会均等	LA12	
人材の開発と育成	研修および教育	LA9、LA11	

基本方針

ミズノでは、各国の労働関連法規の遵守を前提として、ミズノ倫理規範第9条「労働条件・職場環境への配慮」を定め、安全で生き生きと働ける職場環境の創出に努めています。
また、ミズノ倫理規範第10条「人権の尊重」で、あらゆる差別的取り扱い、ハラスメント、いやがらせに触れる行為は行わないことを定めています。さらに労働組織加入の権利と団体交渉の権利を保証し、雇用における機会均等を確保しています。
また、人材の開発においては、人材開発方針に基づき、従業員一人ひとりの人格の向上と能力の開発を支援しています。人材開発・育成の為の教育・訓練は、社員自らが能力向上に努める自己啓発を基本とし、仕事を通じて行う職場内教育（ＯＪＴ）と集合教育（ＯＦＦ－ＪＴ）によってこれを補完しています。 これら従業員に関する様々な施策については人事総務担当役員が統括責任者となり、労使による安全衛生委員会、労務・賃金研究会、CSR推進委員会や人事総務部内で協議し、取締役会で最終決定されます。

従業員におけるパフォーマンス

・女性正社員比率
　23.7%（正社員）　　3.3%（管理職）
・正社員一人あたりの教育・研修時間（年間）
　40時間

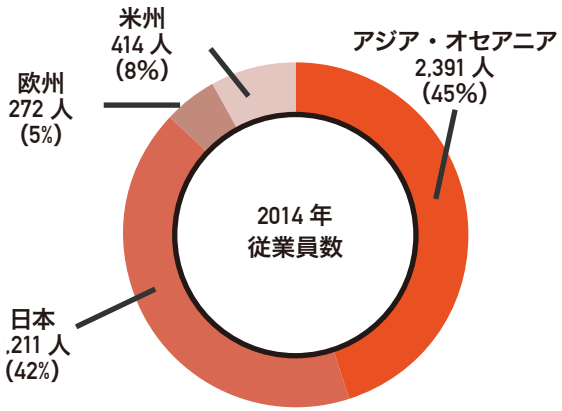
※ミズノ本体、正社員対象
※「従業員」に関する制度や数値は日本を対象範囲として記載しており、対象範囲の記載がない場合は、国内グループ、正社員が対象です。（セノーグループを除く）

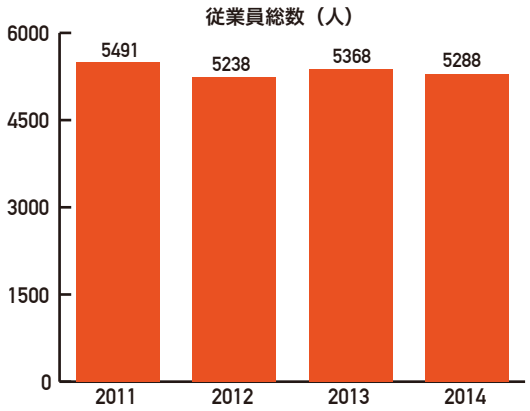
働きやすい職場環境の創出

ミズノでは、職場における安全衛生を確保し、働きやすく、働きがいのある職場環境の実現を目指しています。

雇用状況

グループ全体





ミズノの雇用状況（ミズノ本体）

		2012年	2013年	2014年
従業員数（人）	総数	1705	1692	1697
	男性	1344	1320	1308
	女性	361	372	389
離職者数（人）	総数	28	25	13
	男性	17	14	7
	女性	11	11	6
新規雇用者（人）	総数	52	85	64
	男性	33	58	38
	女性	19	27	28

働きやすい環境作りのための支援制度

ミズノでは、仕事と家庭生活の両立のために様々な支援制度を提供しています。

出産/ 育児関連の支援制度

育児休職規程　※1	社員が社員としての身分を失う事なく一定期間育児に専念することを認めることにより、福祉の向上に資することを目的とした制度
育児短時間勤務規程　※1	育児休職制度の対象となる子を養育するために、一定期間において勤務時間を短縮する場合などの取り扱いを定めた制度
育児に関わるフレックスタイム制 ※2	育児等仕事を両立して生活していくことを支援することを目的とした制度
妊娠障害休暇規程　※1	つわりや貧血など妊娠時の体調不良に対して、母性保護を目的として休暇を与えることとした制度
出産・育児休暇規程　※1	出産・育児と仕事の両立に対して理解・支援し、育児休職を奨励することを目的として、出産・育児に対して休暇を与えることとする制度
繰越年次有給休暇制度規程	2年を超えて使用できなかった年次有給休暇を積み立て、出産・育児を理由とした場合にもこの有給休暇を使用できることとした制度
「カフェテリアプラン制度」に関する規程　※3	育児に要した費用を補助する項目を規定した制度
リ・エントリー制度　※4	一定の理由で自己都合退職する社員に、会社の求人情報を提供することで、再び会社に復帰できる可能性を高め、次世代育成を支援するとともに、有益な人材確保を図ることを目的とした制度（介護も含む）

＊国内グループの表記にはセノーグループは含めない。
※1. 国内グループの社員全員
※2. 国内グループの時給者を除く社員
※3. 国内グループのアルバイトを除く社員
※4. ミズノ本体の結婚、出産、育児、介護、配偶者転勤でやむを得ず退職する勤続3年以上の正社員・契約社員

出産/育児休暇の取得と職場復帰の状況（ミズノ本体）

		2012年	2013年	2014年
育児休暇取得率（%）	男性	0	2	5
	女性	100	100	100
復職率（%）	男性	-	100	100
	女性	100	86	100
定着率（%）	男性	-	100	-
	女性	100	100	-

制度を利用しやすい環境づくり

2014年に人事総務部と労働組合と合同で、育児と仕事の両立を支援するための様々な施策を研究し、制度の新設や改訂を目的とした育児プロジェクトを立ち上げました。

・妊娠障害休暇規程を新設
・出産・育児休暇規程を新設
・育児に関わるフレックスタイム制を改訂
・繰越年次有給休暇制度を改訂
・育児休職者を中心としたＳＮＳの仕組みを導入
・育児休職に関する研修会の企画

ミズノでは、「次世代支援育成対策」の計画書を作成し、具体的な対策を推進しています。

・育児休職の取得率を高める為の施策
・育児休職を理解する社内風土を醸成する為の施策
・有給休暇の取得率を向上するための施策

介護関連の支援制度

介護休業規程 ※1	要介護状態にある家族の介護を理由として休業する場合の取り扱いを定めた制度
介護のための短時間勤務制度規程 ※1	介護を要する家族の介護を理由として、通常の所定労働時間より短い労働時間で勤務する場合の賃金その他処遇を定めた制度
繰越年次有給休暇制度規程	２年を超えて使用できなかった年次有給休暇を積み立て、介護を理由とした場合にもこの有給休暇を使用できることとした制度
「カフェテリアプラン制度」に関する規程 ※2	介護に要した費用を補助する項目を規定した制度

＊国内グループの表記にはセノーグループは含めない。
※1. 国内グループの社員全員
※2. 国内グループのアルバイトを除く社員

介護休業の取得と職場復帰の状況（ミズノ本体）

		2012年	2013年	2014年
介護休業取得者数（人）	男性	0	0	0
	女性	0	0	0

年次有給休暇制度

ミズノでは、2014年度のミズノ本体の正社員における年次有給休暇取得率は44.1%でした。 14年度に年次有給休暇の時間単位付与に関する制度を改訂、15年度は労働組合と会社とで年次有給休暇の利用促進に取り組むことを約束して、社員の取得率の向上に努めています。

福利厚生制度

ミズノでは、確定拠出年金や有給休暇制度の他、クラブ活動の奨励や自主勉強会に対する支援など、社員の希望を考慮しながら、特長ある福利厚生制度を提供しています。

	内容	利用状況
確定拠出年金	会社が拠出する掛金を元に自らが商品を選択し、運用する制度。運用商品にはCSRに積極的に取り組んでいる企業に投資するファンドも採用し、社員のCSR意識を啓発	正社員100%
従業員持ち株会 ※1	従業員の自主的、計画的な自社の持株会積み立てに奨励金を支給。従業員の資産形成を援助する制度	2014年度利用者721人
勤続慰労休暇制度	長期休暇の取得と旅行によるリフレッシュを目的とし、勤続5年ごとに特別休暇と旅行補助金を支給する制度	対象は正社員 2014年度利用者　335人
カフェテリアプラン制度	従業員に一律のポイントを付与し個人のライフスタイルにあったメニューを選択できるようにし、費用の一部を会社が補助する制度	2014年度の消化率は80%
クラブ活動の奨励 ※2	社員の健康増進および社内活性化をはかることを目的とし、社内におけるスポーツおよび文化的な活動を奨励・支援する制度	国内グループ全体で34の部活動があり、野球、サッカー、ラグビーについては地域対抗の交流戦も実施しています
自主勉強会に対する支援 ※3	社員の知識や学ぶ意欲の向上につなげ、学ぶ風土醸成を目的とし、勤務時間外に有志でおこなう勉強会・研究会を奨励し、教材費および軽食等の費用を支給する制度	2014年度　登録32件 参加者300人

※1. セノーグループを含むミズノグループのアルバイト除く社員
※2. セノーグループを含むミズノグループの全社員
※3. セノーグループを含むミズノグループの全社員

労働安全衛生

ミズノでは、労使で構成する安全衛生委員会において、従業員の安全に関係する事項について話合い、決定しています。国内の全事業所に安全衛生委員会を設置し、労使代表者で従業員の労働災害防止、健康の維持増進・疾病予防などの対策を協議、検討しています。2014年度は、安全衛生法規の100%遵守とメンタルヘルス不全発生率の低減をテーマとして設定し、取り組みました。

ミズノの雇用状況（ミズノ本体）

	2012年	2013年	2014年
労災発生件数（件）	11	14	12
労災による死亡者数（人）	0	0	0
度数率（※1）	2.36	3.03	2.62
強度率（※2）	0.025	0.018	0.005

※1労働災害による死傷者数／のべ労働時間数
※2労働損失日数／のべ労働時間数

従業員代表との対話

ミズノでは、ミズノユニオン（2015年3月31日現在　組合員1728名）とユニオンショップ制を含む労働協約を締結しています。経営トップと労働組合委員長が出席する中央労使協議会・事業所エリアやグループ会社単位で行われる西日本ブロック労使協議会・東日本ブロック労使協議会・ミズノ テクニクスブロック労使協議会などで月に1回意見交換を行い、業況に対する意見交換や公正で働きやすい労働条件・職場環境の創出を目指しています。
なお、労働協約では、出向・転勤は1ヶ月前、その他の異動は1週間前に通知するものとしています。

今後の課題

ミズノの雇用状況（ミズノ本体）

・育児休職者の復帰支援・・・育児休職期間中の在宅勤務を研究し制度確立を目指します。
・育児休職の理解度向上・・・育児に関する研修会を男性向け・管理職向けにも企画します。

有給休暇取得向上に関する課題

・有給休暇取得率向上・・・組合と有給休暇の計画付与などを研究し導入を目指します。その他、社員のメモリアルデーを定義し、有給休暇取得促進を目指します。

介護休業に関する課題

・介護休業の取得率向上・・・介護休暇を取得しやすい仕組み・制度を研究し、介護に関する社内の理解を深め、介護休業をとりやすい風土を醸成することを目指します。

ダイバーシティの推進

ミズノは、従業員一人ひとりが持つ能力、個性を活かし、各個人の多様性（ダイバーシティ）を最大限発揮できるような「強い組織」「成長する組織」を目指しています。

女性の活躍推進

ミズノでは、中期重点施策に「女性の活躍推進」を掲げ、女性社員の活躍の場の拡大とともに、2018年には女性管理職比率2倍を目指し取り組んでいます。そのためには、単に男性中心だった職域への女性の登用を進めるだけでなく、キャリア形成支援や職場の風土改革などの施策を通じて、制度とソフトの両面から意欲・能力のある女性を支援することが重要と考えています。

女性比率アップのための施策

2014年度の採用において事務職・マーケティング職への新卒採用者35名のほぼ半数に当たる17名を女性としました。

職域拡大のための施策

男性比率が高い営業職に女性を積極配置し、営業における女性比率を3年で2倍としました。（2012年度　5%　が2014年度　10%）
女性営業の活躍支援として「女性営業研修」を実施。全国から女性営業社員が集まり、グループワークを通じて女性ならではの視点を活かした営業活動を考え、それぞれの担当業務へとつなげています。

能力発揮のための支援

ダイバーシティへ推進についてのトップメッセージを発信し、管理職向けにダイバーシティに関する教育・研修を実施し、社内における意識・風土改革を進めています。

キャリア形成支援

女性社員が、中長期的な視野で今後のキャリアを描き、自分の目指す姿に向けて一歩踏み出す機会を提供することを目的に、「ダイバーシテイ西日本勉強会」の活動の一環として他社と合同で「キャリアデザインフォーラム」を開催し　ています。 各社から集まった若手の女性社員に、活躍する先輩社員の話を聞いたり、同じ立場の人と企業を超えて交流したりする機会を提供することで、彼女たちのキャリア形成を支援しています。また、半期に1回、直属の上司と部下のキャリア面談を実施しています。

女性の従業員比率と管理職比率（ミズノ本体）

	2012年	2013年	2014年
従業員比率（%）	21.2	22.5	23.4
管理職比率（%）	2.4	2.6	3.3

障がい者雇用

障がい者雇用の促進については法定雇用率の2.0%を上回るという目標をもって取り組み、ミズノ本体では2014年6月時点で2.01%となり、目標を達成しています。その後の採用活動の結果、2015年4月時点では2.17%となっています。

今後の課題

グローバル競争や市場の多様化・複雑化に柔軟に対応し、企業競争力を更に高めていくためには、多様な人材やその人材の持つ「能力」や「強み」を活かす、ダイバーシティの推進が不可欠です。 多様性を尊重し、一人ひとりが持つ「違い」「個性」を受け入れ、それらを活かすことができる風土・環境づくりを進めていきます。

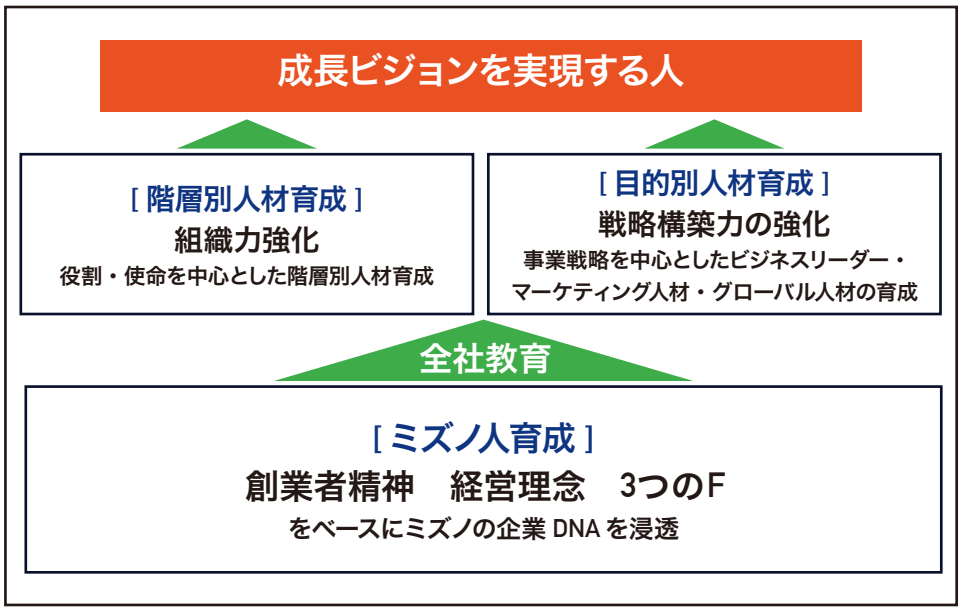
人材の開発と育成

ミズノは、「より良いスポーツ品とスポーツの振興を通じて社会に貢献する」ことを経営理念とし、この理念を具現化するために長期的、継続的かつ計画的に人材の開発・育成を図っています。 ミズノ社員は、一人ひとりが人格の向上と能力の開発につとめ、その成果を日常の業務活動の中で発揮することにより、働きがいを創出するものとしています。

人材育成施策

ミズノグループでは、企業DNAを学ぶ全社教育、各階層において必要なスキルを習得する階層別教育、専門的なスキルの習得を目的とする目的別教育を3本柱として、社員の能力開発をおこなっています。2014年度は、正社員一人あたり年間40時間の教育・研修を行いました。

人材育成施策の概念図



	内容
全社教育	「創業者精神・経営理念・3つのF」をベースに、グローバルでミズノイズムを理解・共有する。
目的別教育	事業戦略を立案し、具体的なビジネスプランの落とし込み、収益性の高いビジネスモデルを構築する力をつける。
階層別教育	階層毎に期待される役割・使命を強く意識し、個々人のマネジメント力を向上させ、ビジネスプランを実行する力をつける。

従業員の挑戦を支援する制度

	内容	2012年	2013年	2014年
ミズノフリーエージェント制 ※1	従業員の自己実現を支援するとともに、全従業員の挑戦意欲の高揚と社内活性化を図ることをひとつの目的としています。部署からの求人票に応募する「求人型」と、自己の能力を発揮することによって、さらに拡大が図れる業務を申請する「業務申請型」の従来のものに加え、2010年度より「社内起業提案型」を導入し、さらに充実を図っています。	0人 ※全社的な組織改編により実施せず	12人	15人
技能職マイスター・クラフト制度 ※2	優秀なクラフトマンの育成、技能職従業員の活性化、技術レベルの向上を図るとともに、その卓越した技能を伝承していくために、"匠の技"を保有している従業員に「マイスター」「クラフト」という称号を与え、手当を支給しています。	14人	16人	18人
職務発明報奨制度 ※3	斬新で独創的な商品開発が継続して行われることを目的とした職務発明報奨制度。特許法等に基づいて、従業員の業務に関連する発明等（職務発明）を適正に評価し、報奨を授与するとともに、積極的に発明に取り組むことを奨励しています。報奨金額は売上げ金額や発明者等の貢献度などをもとに算出し、上限は設けていません。	10件 23人	10件 26人	22件 31人
海外研修勤務制度	海外での勤務を経験することで担当業務に関する専門的知識・技能の習得と同時に、若手社員の視野を広め、海外展開の際の核となる人材を養成することを目的とした制度。勤務地は、本人の希望・キャリアおよび人員計画などを基に、当社の海外支店および関係会社の中から決定され、2年間の海外での業務に取り組みます。	2人	2人	4人

※1. ミズノ本体の正社員
※2. ミズノ本体・ミズノテクニクスの社員（数値はミズノ本体）
※3. セノーグループを含む国内グループの社員

アワード・インセンティブ

クリエーター・オブ・ザ・イヤー

ミズノでは、卸営業に関わる営業担当者を、お得意先様の課題解決に向けたさまざまな取り組みを創造する「クリエーター」と呼んでいます。年間の営業活動の中で業績に大きく貢献した優秀な国内のクリエーターを「クリエーター・オブ・ザ・イヤー」として年度表彰し、他のクリエーターの手本となるよう奨励しています。

ミズノ表彰制度

ミズノグループ社員の士気高揚と人材の活性化をはかることを目的として、年度内において具体的な成果をあげ、社業発展に寄与した者を創立努力記念式典で表彰しています。2014年度は133件、319人が表彰されました。

公正に評価する仕組み

ミズノでは、年齢や年功にかかわらず、「日々の行動に裏付けされた発揮能力（ケイパビリティ）」、「役割」、「業績への貢献度」の3つを評価の機軸とする人事評価制度を導入しています。全正社員を対象として、半期に1回、直属の上司と自身の業績評価結果のフィードバックとキャリアプランについての話し合いをおこなう制度を設けています。

今後の課題

現行の人事評価制度導入から8年が経過し、人事評価基準の明確性、評価結果の透明性については一定の成果を出しており、今後は、より納得性を高め、社員の動機づけや行動変革につながる仕組みの構築を進めていきます。

コーポレート・ガバナンス

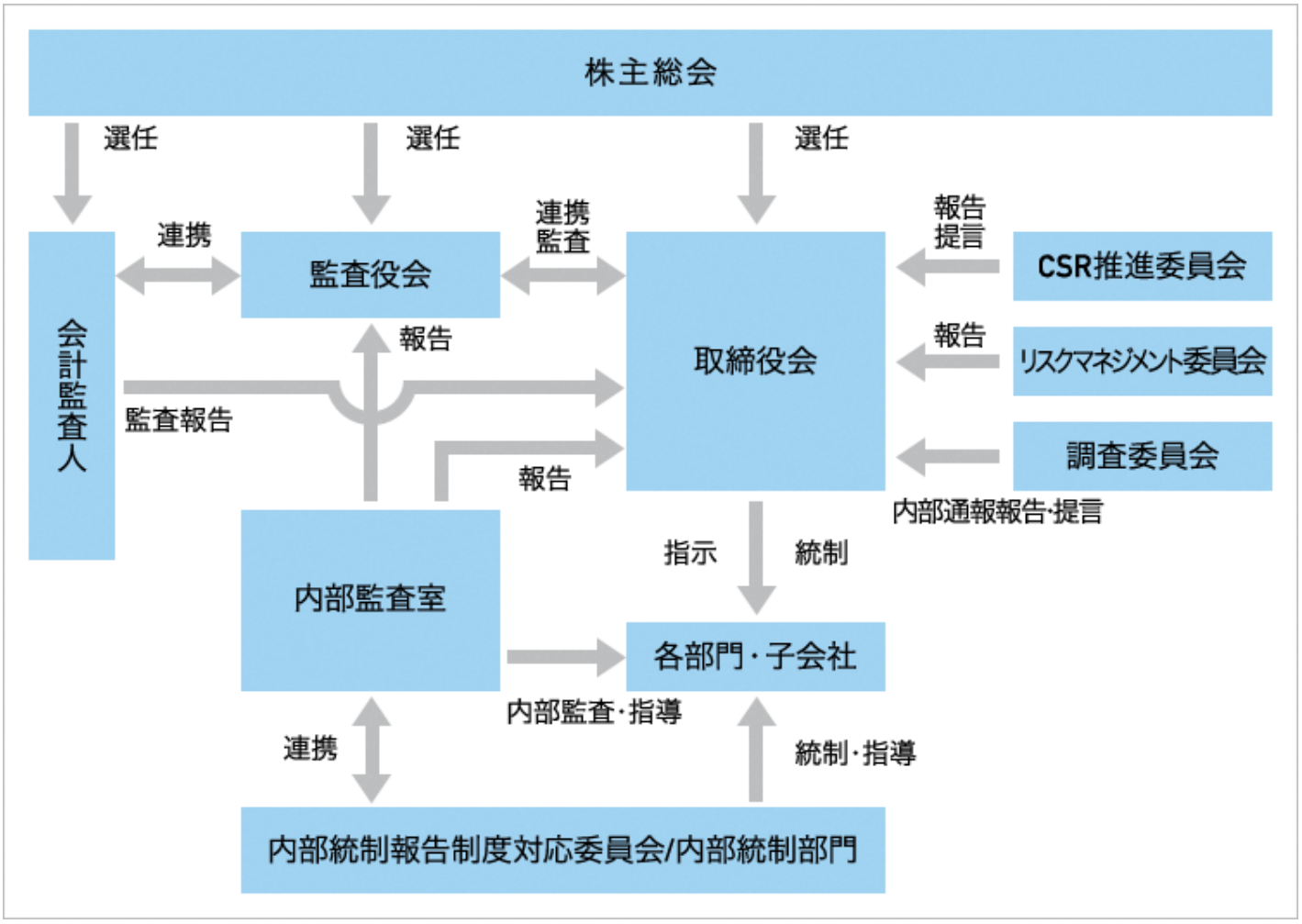
ミズノは、「より良いスポーツ品とスポーツの振興を通じて社会に貢献する」という経営理念のもと、グループの企業価値向上には、経営判断の合理性・客観性、意思決定の迅速性・透明性が重要と考え、それらを実現できるコーポレート・ガバナンス体制の構築と強化に努めています。

企業統治の体制

当社は、監査役会設置会社として、監査役会が取締役の経営や業務の執行を監視・監督する体制を採っています。また、新たに2名の社外取締役を加え、取締役会における意思決定や経営判断の合理性や透明性の向上を図っています。

取締役会は、社外取締役2名を含め13名で構成されています。業務執行を行う社内取締役は、事業部門、取扱商品、販売チャネル、営業エリアなどの経営領域ごとに担当を有し、当社を含むグループ全社にわたって執行責任を負っています。また、社外取締役は、取締役会にあって、企業統治の実効性を向上するため、従来型の業界慣習や取引関係などの先入観を排除し、客観的・中立的な立場から意見表明を行うことが期待されています。

監査役会は、常勤監査役2名、社外監査役2名により構成され、経営執行から独立した立場で、当社の取締役の職務の適正性・妥当性に対するチェックを行うとともに、そのような監視・監督の範囲は当社グループ全社にまで及んでいます。



内部監査及び監査役監査の状況

当社グループの内部監査は、当社法務部「内部監査室」が担当しています。内部監査室は、業務執行と手続きの妥当性及び適法性についての内部監査を行い、その結果を監査役に報告します。監査役は、監査役監査の実効性を確保するために、必要な情報の収集や調査を内部監査室に対して依頼するとともに、情報や意見の交換など連携を密に行っています。
監査役は、取締役会のほか、重要な意思決定の過程及び業務の執行状況を把握するため、経営会議やCSR推進委員会などの重要な会議に出席するとともに、重要な文書を閲覧し、必要に応じて取締役または社員にその説明を求めることができる体制となっています。

内部統制システム

当当社は、平成27年5月1日の改正会社法の施行を受け、「業務の適正を確保するための体制（内部統制システムの整備に関する基本方針）」の内容を一部改定し、同年5月8日の取締役会において決議しました。この改定により、当社は、子会社を含めた当社グループにおける内部統制システムの整備に責任を持ち、子会社は当社と共通の方針管理のもとで事業活動を遂行するとともに、リスクマネジメントシステムの運用においても軌を一にすることを明確にしました。
子会社の取締役については、自主性や専門性を尊重しつつも、経営状況の報告や重要案件の決裁は、当社の担当取締役または取締役会が行う管理システムになっています。 また、連結業績に係る財務報告の信頼性を確保するために、経理財務担当取締役を委員長とする「内部統制報告制度対応委員会」を設置し、「内部統制規程」を制定して、当社の全部署・全子会社における内部統制システムの整備、運用及び評価を行うこととしています。

役員報酬（2015年3月期）

役員区分	報酬等の総額（百万円）	対象となる役員の員数（名）
取締役（社外取締役を除く）	300	11
監査役（社外監査役を除く）	36	2
社外役員	7	2

リスク管理

当社は、リスクマネジメントの責任体制を明確にするため、取締役社長が委員長を務める「リスクマネジメント委員会」を設置しています。リスクマネジメント委員会は、「リスクマネジメント規程」に基づき、事業活動にともなうあらゆる種類のリスクを洗い出し、評価・対策実施・情報開示に関して、当社グループ全体のリスクマネジメントを統括しています。
当社の各部署及び子会社は、研修の実施やマニュアルの作成などを行って、各領域において予見可能な各種リスクに対処できる仕組みづくりに努めています。また、自然災害、社外からの妨害行為、不正などの予見や発生時の対応方法を「危機管理マニュアル」に定め備えています。

報告方針

ミズノでは、ミズノグループの環境・社会影響に関する情報についての透明性を保ち、ステークホルダーの皆様にミズノグループのCSR活動について説明することを目的として、CSR報告を行っています。

報告対象組織

原則としてミズノグループ（ミズノ（株）および国内・海外グル ープ会社）を対象としています。ミズノグループを対象としていない報告は、個々に対象範囲を記載しています。 注） 本レポート中の「ミズノ」はミズノ（株）を意味しています。

報告対象期間

2014年度（2014年4月1日から2015年3月31日まで）の活動を中心に、一部それ以前からの取り組みや、直近の活動報告も含んでいます。

報告期間内に発生した重大な変更

2014年度は、経営上の重要な契約等に関する変更はありません。

発行時期

2015年6月（次回：2016年6月予定　前回：2014年6月）

参考にしたガイドラインなど

GRI　CSR/サステナビリティ報告に関する国際的なガイドライン
　「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン第4版（G4）」
環境省「環境報告ガイドライン2012年版」

外部保証について

ミズノでは、2015年6月現在、CSR報告書の内容について外部保証を受けていません。今後、検討していく予定です。

お問合せ先

ミズノ株式会社　法務部グローバルCSR室
大阪府大阪市住之江区南港北1丁目12番35号
TEL: 06-6614-8455
FAX: 06-6614-8499

GRIガイドライン対照表

「ミズノCSR活動報告2015」は、GRIサステナビリティ・レポーティング・ガイドライン第4版を参考にしていますが準拠した報告にはなっていません。本報告書には、GRIガイドラインの以下の標準開示項目が含まれています。

■G4側面：GRI・G4で取り上げられている46の主題
■G4指標：GRI・G4において、定量的・定性的なパフォーマンスを示すために側面ごとに設定されている指標
■バウンダリー：各課題について影響が発生する範囲

一般標準開示項目

戦略および分析

項目	G4指標	掲載場所
G4-1	組織の持続可能性の関連性と組織の持続性に取り組むための戦略に関して、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	トップメッセージ
G4-2	主要な影響、リスクと機会	有価証券報告書

組織のプロフィール

項目	G4指標	載場所
G4-3	組織の名称	企業概要
G4-4	主要なブランド、製品およびサービス	ミズノ総合トップ
G4-5	組織の本社の所在地	企業概要
G4-6	組織が事業展開している国の数、および組織が重要な事業所を有している国、報告書中に掲載している持続可能性のテーマに特に関連のある国の名称	ミズノグループについて
G4-7	組織の所有形態や法人格の形態	企業概要
G4-8	参入市場（地理的内訳、参入セクター、顧客および受益者の種類を含む）	有価証券報告書

項目	G4指標	掲載場所
G4-9	組織の規模（次の項目を含む） • 総従業員数 • 総事業所数 • 純売上高（民間組織について）、純収入（公的組織について） • 株主資本および負債の内訳を示した総資本（民間組織について） • 提供する製品、サービスの量	有価証券報告書
G4-10	a. 雇用契約別および男女別の総従業員数 b. 雇用の種類別、男女別の総正社員数 c. 従業員・派遣労働者別、男女別の総労働力 d. 地域別、男女別の総労働力 e. 組織の作業の相当部分を担う者が、法的に自営業者と認められる労働者であるか否か、従業員や請負労働者（請負業者の従業員とその派遣労働者を含む）以外の者であるか否か f. 雇用者数の著しい変動（例えば観光業や農業における雇用の季節変動）	従業員-働きやすい職場環境の創出
G4-11	団体交渉協定の対象となる全従業員の比率	有価証券報告書-従業員の状況
G4-12	組織のサプライチェーン	パートナーとの協働-CSR監査の実施
G4-13	報告期間中に発生した、組織の規模、構造、所有形態またはサプライチェーンに関する重大な変更 • 所在地または事業所の変更（施設の開設や閉鎖、拡張を含む） • 株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化（民間組織の場合） • サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化（選択や終了を含む）	報告方針-報告期間内に発生した重大な変更
G4-14	予防的アプローチや予防原則に取り組んでいるか否か、およびその取り組み方法	ー
G4-15	外部で作成された掲示、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、組織が署名又は指示したもの	ー
G4-16	（企業団体など）団体や国内外の提言機関で、組織が次の項目に該当する位置付けにあるものについて、会員資格の一覧表示 • プロジェクトまたは委員会に参加しているもの • 通常の会員資格の義務を超える多額の資金提供を行っているもの • 会員資格を戦略的なものとして捉えているもの	ー

特定されたマテリアルな側面とバウンダリー

項目	G4指標	掲載場所
G4-17	a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体 b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の掲載から外れていることはないか	有価証券報告書-[関係会社の状況]
G4-18	a. 報告書の内容および側面のバウンダリーを確定するためのプロセス b. 組織が「報告内容に関する原則」をどのように適用したか	マテリアリティ
G4-19	報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面の一覧表示	ー
G4-20	各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリーを次の通り報告 当該側面が組織内でマテリアルであるか否か • 当該側面が、組織内のすべての事業体（G4-17による）にとってマテリアルでない場合、次の2つの方法のどちらかを選択して報告 -G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルでない事業体または事業体グループの一覧 -G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルである事業体または事業体グループの一覧 • 組織内の側面のバウンダリーに関する具体的な制限事項	ー
G4-21	各マテリアルな側面について、組織外の側面のバウンダリーを次の通り報告 • 当該側面が組織外でマテリアルであるか否か • 当該側面が組織外でマテリアルである場合には、当該側面がマテリアルである事業体または事業体グループ、側面がマテリアルとされる理由となった要素を特定する。また、特定した事業体で当該側面がマテリアルである地理的所在地を記述する。 • 組織外の側面のバウンダリーに関する具体的な制限事項	ー
G4-22	過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合には、その影響および理由	ー
G4-23	スコープおよび側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更	ー

ステークホルダー・エンゲージメント

項目	G4指標	掲載場所
G4-24	組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループの一覧	ステークホルダーエンゲージメント
G4-25	組組織がエンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準	ステークホルダーエンゲージメント
G4-26	ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法（種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメント頻度など。エンゲージメントを特に報告書作成プロセスの一環として行ったものか否か）	ステークホルダーエンゲージメント
G4-27	ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念、およびそれに対して組織がどう対応したか（報告を行って対応したものを含む）、また主なテーマや懸念を提起したステークホルダー・グループを報告	ステークホルダーエンゲージメント

報告書のプロフィール

項目	G4指標	掲載場所
G4-28	提供情報の報告期間（会計年度、暦年など）	報告方針-報告対象期間
G4-29	最新の発行済報告書の日付（該当する場合）	報告方針-発行時期
G4-30	報告サイクル（年次、隔年など）	報告方針-発行時期
G4-31	報告書またはその内容に関する質問の窓口	報告方針-お問合せ
G4-32	a. 組織が選択した「準拠」のオプション b. 選択したオプションのGRI内容索引 c. 報告書が外部保証を受けている場合、外部保証報告書の参照情報	GRIガイドライン対照表
G4-33	a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行 b. サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基準 c. 組織と保証の提供者の関係 d. 最高ガバナンス組織や役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か	報告方針-外部保証について

ガバナンス

項目	G4指標	掲載場所
G4-34	組織のガバナンス構造（最高ガバナンス組織の委員会を含む）。経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会	ミズノのCSR コーポレートガバナンス
G4-35	最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会テーマに関して権限委譲を行うプロセス	ー
G4-36	役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会テーマの責任者として任命しているか、その地位にある者が最高ガバナンス組織の直属となっているか否か	ミズノのCSR
G4-37	ステークホルダーと最高ガバナンス組織の間で、経済、環境、社会テーマについて協議するプロセス（協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス組織へのフィードバック・プロセスがある場合は、そのプロセス）	ー
G4-38	最高ガバナンス組織およびその委員会の構成 • 執行権の有無 • 独立性 ・ガバナンス組織における任期 • 構成員の他の重要な役職、コミットメントの数、およびコミットメントの性質 • ジェンダー • 発言権の低いグループのメンバー • 経済、環境、社会影響に関する能力 • ステークホルダーの代表	コーポレートガバナンス
G4-39	最高ガバナンス組織の議長が執行役員を兼ねているか否か（兼ねている場合は、組織の経営における役割と、そのような人事の理由）	ー
G4-40	最高ガバナンス組織とその委員会のための指名-選出プロセス。また最高ガバナンス組織のメンバーの指名や選出で用いられる基準 • 多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか • 独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか • 経済、環境、社会テーマに関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか • ステークホルダー（株主を含む）が関与しているか、どのように関与しているか	財務報告書- コーポレートガバナンスの状況

項目	G4指標	掲載場所
G4-41	最高ガバナンス組織が、利益相反が排除され、マネジメントされていることを確実にするプロセス（ステークホルダーに対して利益相反に関する情報開示を行っているか、また最低限、次の事項を開示しているか報告する） • 役員会メンバーの相互就任 • サプライヤーその他ステークホルダーとの株式の持ち合い • 支配株主の存在 • 関連当事者の情報	ー
G4-42	経済、環境、社会影響に関わる組織の目的、価値、ミッション・ステートメント、戦略、方針、および目標、策定、承認、更新における最高ガバナンス組織と役員の役割	ー
G4-43	経済、環境、社会テーマに関する最高ガバナンス組織の集合的知見を発展・強化するために講じた対策	ー
G4-44	a. 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスを評価するためのプロセス。当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度。また、当該評価が自己評価であるか否か。 b. 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスの評価に対応して講じた措置。少なくとも、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を記載。	ー
G4-45	a. 経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割（デューデリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス組織の役割を含める） b. ステークホルダーとの協議が、最高ガバナンス組織による経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントをサポートするために活用されているか否か	ー
G4-46	組織の経済、環境、社会的テーマに関わるリスク・マネジメント・プロセスの有効性をレビューする際に最高ガバナンス組織が負う役割	ー
G4-47	最高ガバナンス組織が実施する経済、環境、社会影響、リスクと機会のレビューを行う頻度	ー
G4-48	組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな側面が取り上げられていることを確認するための最高位の委員会または役職	ー
G4-49	最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセス	ー
G4-50	最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項の性質と総数、およびその対応と解決のために実施した手段	ー

項目	G4指標	掲載場所
G4-51	a. 最高ガバナンス組織および役員に対する報酬方針を、次の種類の報酬について報告 • 固定報酬と変動報酬 -パフォーマンス連動報酬 -株式連動報酬 -賞与 -後配株式、権利確定株式 • 契約金、採用時インセンティブの支払い • 契約終了手当 • クローバック • 退職給付（最高ガバナンス組織、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む） b. 報酬方針のパフォーマンス基準が最高ガバナンス組織および役員の経済、環境、社会目的にどのように関係しているか	ー
G4-52	報酬の決定プロセス。報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否か（報酬コンサルタントと組織の間にこの他の関係がある場合には、報告する）	ー
G4-53	報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているか（該当する場合は、報酬方針や提案に関する投票結果も記述する）	ー
G4-54	組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）に対する比率	ー
G4-55	組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額の増加率について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）の増加率に対する比率	ー

倫理と誠実性

項目	G4指標	掲載場所
G4-56	組織の価値、理念および行動基準 -規範（行動規範、倫理規定など）	ミズノのCSR
G4-57	倫理的、法的行為や誠実性に関する事項について助言を与えるため組織内外に設けてある制度（電話相談窓口）	公正な事業慣行- ミズノフェアプレーホットライン
G4-58	非倫理的あるいは違法な行為についての懸念や、組織の誠実性に関する事項の通報のために組織内外に設けてある制度（ライン管理職による上申制度、内部告発制度、ホットラインなど）	公正な事業慣行- ミズノフェアプレーホットライン

特定標準開示項目

経済

項目	G4指標	掲載場所
経済パフォーマンス		
EC1	創出、分配した直接的経済価値	ー
EC2	気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会	ー
EC3	確定給付年金制度の組織負担の範囲	ー
EC4	政府から受けた財務援助	ー
地域での存在感		
EC5	重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率（男女別）	ー
EC6	重要事業拠点における、地域コミュニティから採用した上級管理職の比率	ー
間接的な経済影響		
EC7	インフラ投資および支援サービスの展開と影響	スポーツの振興-次世代を担う子どもたちの運動能力と体力の向上 スポーツの振興- スポーツへのアクセスの向上と地域スポーツの振興支援
EC8	著しい間接的な経済影響（影響の程度を含む）	スポーツの振興-次世代を担う子どもたちの運動能力と体力の向上 スポーツの振興- スポーツへのアクセスの向上と地域スポーツの振興支援
調達慣行		
EC9	重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率	ー

環境

項目	G4指標	掲載場所
原材料		
EN1	使用原材料の重量または量	ー
EN2	使用原材料におけるリサイクル材料の割合	ー
エネルギー		
EN3	組織内のエネルギー消費量	モノづくりにおける環境配慮（ミズノグリーングレード）-エネルギー・GHG排出削減
EN4	組織外のエネルギー消費量	ー
EN5	エネルギー原単位	ー
EN6	エネルギー消費の削減量	モノづくりにおける環境配慮（ミズノグリーングレード）-エネルギー・GHG排出削減
EN7	製品およびサービスが必要とするエネルギーの削減量	ー
水		
EN8	水源別の総取水量	モノづくりにおける環境配慮（ミズノグリーングレード）-水の効率的な利用
EN9	取水によって著しい影響を受ける水源	ー
EN10	リサイクルおよびリユースした水の総量と比率	ー
生物多様性		
EN11	保護地域の内部や隣接地域または保護地域外の生物多様性価値の高い地域に所有、賃借、管理している事業サイト	ー
EN12	保護地域や保護地域外の生物多様性価値の高い地域において、活動、製品、サービスが生物多様性に対して及ぼす著しい影響	ー
EN13	保護または復元されている生息地	ー
EN14	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストおよび国内保全種リスト対象の生物種の総数。これらを絶滅危険性のレベルで分類する	ー

項目	G4指標	掲載場所
大気への排出		
EN15	直接的な温室効果ガス（GHG)排出量（スコープ1）	モノづくりにおける環境配慮（ミズノグリーングレード）-エネルギー・GHG排出削減
EN16	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	モノづくりにおける環境配慮（ミズノグリーングレード）-エネルギー・GHG排出削減
EN17	その他の間接的な温室効果ガス（GHG)排出量（スコープ3）	ー
EN18	温室効果ガス（GHG）排出原単位	モノづくりにおける環境配慮（ミズノグリーングレード）-エネルギー・GHG排出削減
EN19	温室効果ガス（GHG)排出量の削減量	モノづくりにおける環境配慮（ミズノグリーングレード）-エネルギー・GHG排出削減
EN20	オゾン層破壊物質（ODS)の排出量	ー
EN21	NOx、SOx、およびその他の重大な大気排出	ー
排水および廃棄物		
EN22	水質および排出先ごとの総排水量	ー
EN23	種類別および処分方法別の廃棄物の総重量	モノづくりにおける環境配慮（ミズノグリーングレード）-廃棄物の削減
EN24	重大な漏出の総件数および漏出量	モノづくりにおける環境配慮（ミズノグリーングレード）-有害化学物質の削減
EN25	バーゼル条約2付属文書I、II、III、VIIに定める有害廃棄物の輸送、輸入、輸出、処理重量、および国際輸送した廃棄物の比率	ー
EN26	組織の排水や流出液により著しい影響を受ける水域ならびに関連生息地の場所、規模、保護状況および生物多様性価値	ー

項目	G4指標	掲載場所
製品およびサービス		
EN27	製品およびサービスによる環境影響緩和の程度	モノづくりにおける環境配慮（ミズノグリーングレード）-ミズノグリーングレードにおける環境影響の緩和
EN28	使用済み製品や梱包材のリユース、リサイクル比率（区分別）	モノづくりにおける環境配慮（ミズノグリーングレード）-廃棄物の削減
コンプライアンス		
EN29	環境法規制の違反に関する高額罰金の額、罰金以外の制裁措置の件数	公正な事業慣行-コンプライアンス/腐敗防止
輸送・移動		
EN30	製品の輸送、業務に使用するその他の物品や原材料の輸送、従業員の移動から生じる著しい環境影響	ー
環境全般		
EN31	環境保護目的の総支出と総投資（種類別）	ー
サプライヤーの環境評価		
EN32	環境クライテリアにより選定した新規サプライヤーの比率	パートナーとの協働-サプライヤーのCSR事前評価
EN33	サプライチェーンにおける著しい環境影響（現実的、潜在的なもの）、および行った措置	パートナーとの協働-サプライヤーのCSR監査
環境に関する苦情処理制度		
EN34	環境影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度を通じて申立、対応、解決を行ったものの件数	ー

項目	G4指標	掲載場所
労働慣行とディーセントワーク		
雇用		
LA1	従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率（年齢、性別、地域による内訳）	従業員-働きやすい職場環境の創出
LA2	派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付（主要事業拠点ごと）	従業員-働きやすい職場環境の創出
LA3	出産・育児休暇後の復職率と定着率（男女別）	従業員-働きやすい職場環境の創出
労使関係		
LA4	業務上の変更を実施する場合の最低通知期間（労使協約で定めているか否かも含む）	ー
労働安全衛生		
LA5	労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率	ー
LA6	傷害の種類と、傷害、業務上疾病、休業日数、欠勤の比率および業務上の死亡者数（地域別、男女別）	従業員-働きやすい職場環境の創出
LA7	業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数	ー
LA8	労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ	ー
研修および教育		
LA9	従業員一人当たりの年間平均研修時間（男女別、従業員区分別）	従業員-人材の開発と育成
LA10	スキルマネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援	ー
LA11	業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率（男女別、従業員区分別）	従業員-人材の開発と育成
多様性と機会均等		
LA12	ガバナンス組織の構成と従業員区分の内訳（性別、年齢、マイノリティグループ、その他多様性指標別）	従業員-ダイバーシティの推進

項目	G4指標	掲載場所
男女同一報酬		
LA13	女性の基本給と報酬総額の対男性比（従業員区分別、主要事業拠点別）	ー
サプライヤーの労働慣行評価		
LA14	労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	パートナーとの協働-サプライヤーのCSR事前評価
LA15	サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナスの影響（現実的なもの、潜在的なもの）と実施した措置	パートナーとの協働-サプライヤーのCSR事前評価
労働慣行に関する苦情処理制度		
LA16	労働慣行に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	ー

人権

項目	G4指標	ウェブサイト上の掲載場所
投資		
HR1	重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率	ー
HR2	業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間（研修を受けた従業員の比率を含む）	ー
非差別		
HR3	差別事例の総件数と実施した是正措置	ー
結社の自由と団体交渉		
HR4	結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされているかもしれないと特定された業務やサプライヤー、および当該権利を支援するために実施した対策	ー
児童労働		
HR5	児童労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、および児童労働の効果的な根絶のために実施した対策	ー
強制労働		
HR6	強制労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、およびあらゆる形態の強制労働を撲滅するための対策	ー

項目	G4指標	掲載場所
保安慣行		
HR7	業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率	ー
先住民の権利		
HR8	先住民族の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置	ー
人権評価		
HR9	人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率	ー
サプライヤーの人権評価		
HR10	人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	パートナーとの協働-サプライヤーのCSR事前評価
HR11	サプライチェーンにおける人権の著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	パートナーとの協働-サプライヤーのCSR事前評価
人権に関する苦情処理制度		
HR12	人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	公正な事業慣行-コンプライアンス/腐敗防止

社会

項目	G4指標	ウェブサイト上の掲載場所
地域コミュニティ		
SO1	事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率	スポーツの振興- スポーツへのアクセスの向上と地域スポーツの振興支援
SO2	地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）を及ぼす事業	ー
腐敗防止		
SO3	腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク	ー
SO4	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	ー
SO5	確定した腐敗事例、および実施した措置	ー
公共政策		
SO6	政治献金の総額（国別、受領者・受益者別）	ー
反競争的行為		
SO7	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置を受けた事例の総件数およびその結果	公正な事業慣行-コンプライアンス/腐敗防止
コンプライアンス		
SO8	法規制への違反に対する相当額以上の罰金金額および罰金以外の制裁措置の件数	公正な事業慣行-コンプライアンス/腐敗防止
サプライヤーの社会への影響評価		
SO9	社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	ー
SO10	サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	ー
社会への影響に関する苦情処理制度		
SO11	社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数	製品責任-苦情処理

製品責任

項目	G4指標	掲載場所
顧客の安全衛生		
PR1	主要な製品やサービスで、安全衛生の環境評価を行い、改善を図っているものの比率	製品責任-製品の安全と品質の確保
PR2	製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	製品責任-製品の安全と品質の確保
製品およびサービスのラベリング		
PR3	組織が製品およびサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、手順が適用される製品およびサービスに関する情報の種類と、このような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率	ー
PR4	製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	製品責任-製品に関するコミュニケーション
PR5	顧客満足度調査の結果	ー
マーケティング・コミュニケーション		
PR6	販売禁止製品、係争中の製品の売上	ー
PR7	マーケティング・コミュニケーション（広告、プロモーション、スポンサー活動を含む）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	製品責任
顧客プライバシー		
PR8	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申立の総件数	公正な事業慣行-個人情報の保護
コンプライアンス		
PR9	製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する相当額以上の罰金金額	公正な事業慣行-コンプライアンス/腐敗防止